



N° 20 MAI/JUIN 2004

CHSM INFO

La lettre de la délégation des Finances CGT

☎ : 01.48.18.82.21 - 📠 : 01.48.18.82.52 -

Site Internet : www.finances.cgt.fr - Mail : finances@cgt.fr

EDITORIAL

LA CGT

PREMIERE ORGANISATION SYNDICALE AUX FINANCES !

Dans notre dernière lettre CHSM, d'aucuns auraient pu croire que nous faisons preuve d'un optimisme forcé en « nous souhaitant de bonnes élections professionnelles nous permettant de devenir la première fédération aux Finances » !

Et bien, c'est fait, et de fort belle manière au plan national avec une progression très homogène dans les différents secteurs du ministère (+4,2%) avec une CGT souvent première organisation dans les départements.

Dans les autres départements et secteurs, nous confortons notre deuxième place avec un recul sévère de la CFDT et, dans une moindre mesure, de FO.

Je tiens, au nom de la fédération et en mon nom propre, à féliciter l'ensemble des militants en CHS (et au-delà) pour ce résultat qui nous porte à la première place dans un ministère en pleine restructuration avec un nouveau ministre qui ne fait pas dans la dentelle ! (cf. son interview à TFI le 8/4 reprise sur le site du Ministère ainsi que celle de Francis Mer).

Nous devons aujourd'hui nous mettre en ordre de bataille pour porter les exigences revendicatives des personnels avec l'ensemble des agents et dans toutes les instances où nous siégerons -plus nombreux - et, souvent, en la seule compagnie du SNUI (impôts), de FO (Trésor) ou de la CFDT et de FO (Douanes, DGCCRF ou INSEE).

Comme dans certains départements, je citerai -pour une fois, toute modestie mise à part - l'Yonne, où des dispositions sont prises entre Trésor/Douanes et Impôts pour faire vivre la dimension Fédérale et CGT qui a fait la différence par rapport aux autres fédérations qui ne sont pas représentatives dans l'ensemble des branches du Ministère.

Nous devons apprendre -ou continuer- à travailler ensemble et ce particulièrement pour les candidatures CHS/CDAS mais aussi pour impulser un travail collectif sur les grands enjeux ministériels.

Nul doute que le Ministère, en particulier Nicolas Sarkozy, ont regardé le résultat de ces élections avec une attention particulière et la première place de la CGT doit constituer un point d'appui pour les luttes à venir.

Dans cette nouvelle lettre CHSM ; vingtième du nom ; vous retrouverez le compte rendu du dernier groupe de travail consacré au document unique, ainsi que le point sur la délégation au CHSM qui s'efforce de tracer des pistes pour l'avenir.

Nous vous donnons aussi le point sur quelques brèves (qui ne sont pas de comptoir !) concernant des dossiers particuliers qui, de par leur importance et leurs enjeux, font l'objet d'un suivi par la délégation qui interpelle les services hygiène et sécurité du Ministère.

N'HESITEZ PAS A ME FAIRE REMONTER VOS COMPTES RENDUS ET SURTOUT L'ETAT D'AVANCEMENT DE VOS LISTES CHS/CDAS AFIN QUE NOUS METTIIONS A JOUR NOS TABLETTES.

Rappel : le site confédéral (cf. santé protection sociale) est très complet sur ces questions et une visite s'impose ainsi que sur le site ministériel accès par alizé puis vie de l'agent/hygiène et sécurité.

Vous y trouverez les textes de référence, les notes récentes ainsi que les rapports au CHSM et la doctrine d'emploi des acteurs.

Tout cela est à consommer sans modération !

Alors bonne lecture à tous

A bientôt de vous lire à notre tour.

Pour la délégation
Bruno PICARD

FINANCES CGT

Groupe de travail
C.H.S MINISTERIEL
18 MAI 2004

Ce nouveau groupe de travail faisait suite à un long processus entamé en 2002 avec deux groupes de travail en 2003 (cf. point dans la lettre 13 et 16).

Rappel : nous disposons, avec les différents rapports, les fiches de postes à risques et, maintenant, les fiches de sites qui nous étaient présentées dans leur forme quasi-définitive, de suffisamment d'éléments pour élaborer le document unique.

Reste l'inconnue sur sa forme définitive qui reste à finaliser.

Celui-ci doit permettre l'élaboration du programme de prévention dans les CHS à partir d'une identification et d'une analyse des risques allant vers leur limitation ou leur élimination.

Concernant les **fiches de sites**, nous sommes intervenus pour souligner la nécessité d'un recensement exhaustif des divers éléments afin de bien appréhender les dangers et les risques.

Ainsi que la mention mesures de prévention à mettre en œuvre plutôt que l'indication « propositions d'amélioration ».

Nous devons être vigilants, dans les CHS, sur les mentions portées dans ces fiches en particulier quant à l'exposition aux risques chimiques et biologiques.

Ainsi qu'en ce qui concerne l'intervention des entreprises extérieures qui pose toujours le même problème.

Pour la DPMA, le **document unique** repose sur les piliers que seront les **fiches de risques professionnelles** (qui doivent être débattues en CHS), **l'approche médicale** des risques ainsi que **l'aspect ergonomique** qui est maintenant affinée.



Concernant **l'approche médicale**, les indicateurs à posteriori (nombre d'accidents, d'arrêts maladie, de congés longues maladies etc.) sont ciblés ainsi que les indicateurs à priori.

Concernant la conception du document unique, nous sommes intervenus en nous appuyant sur les réflexions du groupe de travail confédéral « santé/travail » (cf. sur le net site d'émergences ou site confédéral sur ce sujet) et les éléments glanés (document de l'équipement).

Nous sommes d'ailleurs intervenu pour présenter leur document à la demande de l'administration.

D'autre part, il faut privilégier une approche pluridisciplinaire associant l'ensemble des compétences et, tout spécialement, les agents puisque nous sommes dans le cadre d'une analyse du travail réel.

Tout en sachant que nous sommes des précurseurs au sein de la Fonction Publique qui patine faute, entre autre, de médecins en nombre suffisant pour travailler sur l'approche médicale.

La question concernant la notion **d'unité de travail** reste aussi posée car c'est à ce stade que le document unique doit être élaboré.

La DPMA considère que les tests dans les départements permettront de déterminer la notion d'unité de travail.

Si la fiche de site est élaborée à ce niveau, quid du document unique qui doit combiner aspect géographique, inter directionnel et référence aux métiers ?

On irait vers un document unique directionnel, le CHS aurait alors plusieurs documents uniques à discuter en séance institutionnelle.

En tout état de cause, le document unique devra être communiqué et présenté dans les CHS pour concourir à l'élaboration du programme de prévention des risques professionnels.

Les fiches d'évaluation et de suivi des risques professionnels seront élaborées par site (trésoreries, centres des impôts, brigade de surveillance des douanes etc.) par les chefs « de poste » et les AC-MO sous la responsabilité des chefs de services locaux en coopération avec les « compétences » hygiène et sécurité.

Quoi qu'il en soit, et ainsi que le soulignait l'ergonome, il conviendra, aux différentes étapes, d'associer les CHS et les agents au processus par le biais de groupes de travail en lien avec l'analyse du travail réel.

L'ensemble de ce dispositif sera testé dans deux départements : la Gironde et la Seine Maritime.

Faites nous remonter les infos !

Sachant qu'il s'agit d'un très lourd travail au départ qui nécessitera des mises à jour annuelles ainsi qu'en cas de décision d'aménagement important ou d'information supplémentaire sur l'évaluation d'un risque dans une unité de travail.

Un nouveau groupe de travail fera le point ultérieurement.

EN QUESTIONS DIVERSES,

Il a été rappelé qu'une note du 28 Avril concernant **le renouvellement des CHS à compter du 1.9.2004** a jeté le trouble dans les instances.

En effet, par note en début 2004, il était demandé aux CHS de se prononcer sur le renouvellement à compter du 1.9 ou du 1.10.

Suite à l'intervention de FO, la nouvelle note citée supra fait référence à la mise en place des nouveaux représentants au 1.9 avec possibilité d'installation courant septembre pour laisser le temps aux fédérations de vérifier le décompte des sièges.

La CGT a demandé l'installation au 1.9 afin de tenir compte, au plus tôt, des résultats des CAP.

Nous appelons l'ensemble de nos représentants à proposer cette installation au 1.9 en accord avec les autres fédérations (dans la mesure du possible).

Des départements ont déjà pris une telle décision par consensus.

.Commission de suivi travail sur écran : prévue au 2.7, sa réunion est repoussée à la rentrée suite à demande de la...FDSU !

Ca devient une manie de changer les dates sans consulter les autres OS...

EN BREF

Nous avons obtenu, de la DPMA, un certain nombre de réponses sur :

. L'utilisation de l'enveloppe du CHSM avec un point régulier

. Les variations d'effectifs dans certains CHS – nous signaler si vous remarquez des anomalies-

. **Situations de stress et harcèlement** : maladies voire suicides et décès dans certains départements nous ont amené à interpellier la DPMA et les directions sur l'évolution négative des conditions de travail.

Un dispositif d'accompagnement psychologique a été mis en place **mais une réflexion plus générale, avec mesures appropriées à mettre en œuvre, est à mener sur la santé au travail dans nos services.** N'attendez pas la survenance d'événements dramatiques pour nous le signaler.

Sarthe : nous continuons, en lien avec nos représentants locaux, à suivre les problèmes liés à l'amiante avec interventions multiples à tous niveaux pour faire respecter les consignes de prévention.

Un nombre croissant de CHS n'hésite pas à nous envoyer les comptes rendus faits par leurs soins ou par l'administration.

Faites de même afin que nous soyons le plus possible en phase avec les aspirations et revendications du terrain !

**La délégation
B.PICARD
JL.WICHEGROD
C.LORENTZ**

Point 23 Avril 2004

"délégation" Finances CHSM

Suite à la réunion de la délégation (présents : Jean-Louis Wichegrod –JLW-, Christian Lorentz –CL- et Bruno Picard –BP-; excusée : Sophie Benoit), nous avons fait le point sur notre activité et tracé des perspectives développées dans ce point qui mériteraient discussion dans le cadre d'un secrétariat fédéral élargi auquel je me propose de participer.

Le compte rendu succinct de ces travaux est inclus dans la lettre CHSM 20.

Points abordés et pistes de travail

1. Composition de la Délégation

Dans l'attente de la venue d'un(e) camarade des Douanes, qui pourrait être issu des services spécialisés (suivi : JLW), nous fonctionnons autour de ces trois camarades et des compétences d'experts.

Nous discuterons, lors de l'installation de la délégation suite aux dernières élections, des titulaires et des suppléants.

Nous continuerons à associer au CHSM, en tant qu'experts, les membres de comités où se posent des problèmes importants ou nous faisant remonter un certain nombre d'éléments en fonction de l'ordre du jour.

Experts déjà convoqués lors des derniers CHSM : JL D'Ambra (DGCCRF Sarthe), M Rico (INSEE, Loiret), M. Basdevant (DRIRE, Hte Garonne), D. Mazouzi (Impôts Paris), E. Wichegrod (SG DGCCRF CGT).

Pour mieux mutualiser les échanges, contact sera pris avec les bureaux nationaux pour les rencontrer comme cela a été fait avec le SNADGI-CGT (suivi : BP)

2. relations avec la DPMA

Nous avons, comme avec le précédent chef de bureau M. Gabette (aujourd'hui à la Fonction Publique –contact à reprendre : BP), de nombreux contacts avec la nouvelle chef de bureau, Mme Quillery, tant par téléphone que par mail : avec une réactivité en très nette progrès.

Les problèmes abordés sont d'ordre général ou des questions importantes comme l'amiante (Beaulieu, Sarthe) et tout problème qui nous paraît devoir être traité.

Ces points sont souvent repris par la délégation lors des CHSM et/ou en questions posées par écrit après la tenue de cette instance quand le temps fait défaut...

A noter que restent toujours en suspens **la question de la compétence du CHS en cas de harcèlement moral** (affaire Garnier; cf. sur cette question la note d'orientation DPMA qui renvoie à une simple discussion dans l'instance).

Sur ce point, force est de constater que c'est durant les CAP et à l'occasion d'appels de notes, par exemple, que des situations de harcèlement sont évoquées mais peu de dispositions pratiques sont ensuite mises en œuvre.

Par conséquent, les plaquettes élaborées par la confédération sur la question de la souffrance au travail seront jointes à la lettre CHSM 20 pour info et utilisation dans les CHS.

3. FICHER

En Septembre/octobre, avec le renouvellement des CHS, nous remettrons à jour le fichier actuellement tenu à la Fédération en fonction des éléments portés à notre connaissance (enquête faite au Trésor).

Nous demanderons la représentativité par département et structure à la DPMA ainsi que la liste des représentants (suivi : BP).

Précision : REPRESENTATION DANS LES CHS

les résultats des élections professionnelles (représentativité en CTP là où ils existent) sert de base pour la représentativité en CHS et CDASS.

Aux Impôts et au Trésor, il est fait le total des voix obtenues en CAP locales au plan départemental augmenté des résultats des CAP nationales des catégories non représentées en CAP L (CAPN 1 et 2, berkaniens + géomètres pour les impôts et huissiers pour le Trésor).

Aux Douanes, même processus mais la représentativité s'apprécie au plan régional avec déclinaison au plan départemental.

INSEE, DGCCRF : vote national avec déclinaison régionale (INSEE) et locale (DGCCRF)

DIVERS :

. Poursuite de l'élaboration de CHSM info à raison d'environ un tous les deux mois (un certain nombre d'articles sont à prévoir
13 numéros d'octobre 2001 à ce jour

- liste des notes DPMA (2001) 2002 et 2003 à compléter (BP)
- en attente de réponse du Ministère à faire dans un prochain chsm info

. Relation avec les représentants CNASS : compte rendu dans les lettres CHSM et maintien des contacts avec Christine Chrétien : participation commune au GT CTPM du 13.5.2003 et compte rendu (à revoir pour une réunion commune en Juillet).

Rappel d'un point acté le 19.9.2001 :

Avoir des remontées du terrain (envoi par les départements des lettres de renouvellement et des comptes rendus de CHS)

Nécessite d'être poursuivi (un rappel est fait sur ce point ainsi que la demande de remontées des coordonnées des membres des CHS dans chaque CHSM info)

. Relations avec l'UGFF : toujours au point mort par rapport à l'année dernière (cela n'a guère bougé depuis la dernière fois)

à revoir en ce qui concerne notre présence dans les réunions de la Commission Hygiène et sécurité de la Fonction Publique, le ministère est en pointe sur ces questions et notre présence peut permettre de recueillir des informations .

Nous recevons un peu plus d'info de la part de l'UGFF ; ce qui nous permet une intervention plus confédérée mais chacun reste un peu dans son coin.

**A NOTER NOTRE PARTICIPATION REGULIERE AU GROUPE DE TRAVAIL CONFEDERAL « SANTE TRAVAIL » QUI PERMET UN LARGE ECHANGE DE VUES ET DE DISPOSER D'ELEMENTS SUR LES SUJETS MAJEURS
JE CONTINUE D'Y PARTICIPER**

A ce sujet, une rencontre des fédérations services publics pourrait voir jour sous la responsabilité du secteur confédéral

. relations avec les autres OS

Le fort renouvellement des autres délégations a un peu compliqué les relations entretenues auparavant de façon informelle

Pour l'essentiel, relative unité de vues sur la plupart des sujets avec FDSU et CFDT sur certains sujets voire maintenant avec FO (donc, à l'époque, pas véritable nécessité de contacts en amont sauf impérieuse nécessité)

. RAPPEL DE QUELQUES POINTS ABORDES LE 19.9.2001 :

. la diffusion des comptes rendus (cf. .ci-dessus)

. Module CHS (testé en région parisienne ainsi que dans les DOM en 2002/2003)

réalisation et répercussions sur le terrain après session test des membres de la délégation: cet objectif a été atteint.

Rappel : le produit relooké a été testé sur la région parisienne (octobre 2002) avec une participation intéressante tant en participants qu'en contenu.

Le module retravaillé après Février 2003 doit être de nouveau actualisé (BP en Juillet/Août)

Formation à faire à compter d'Octobre 2004 : recensement des CHS demandeurs ainsi que ceux proches géographiquement ou offrant un intérêt particulier (fort renouvellement, citations fréquentes dans le RER etc...)

Nous proposons, après contact avec les intéressés, de faire une session :

- RP en Octobre
- Pays de Loire
- Normandie
- Bretagne

D'ici fin 2004 si possible en couplant avec la formation générale de la Fédé ou avec la formation CDASS

Perspectives 2005 :

- PACA (avec la Corse)
- Midi Pyrénées
- Poitou Charente
- Rhône Alpes

Plan de formation sur ¾ ans avec pour ambition de couvrir les 2/3 des régions et de disposer de deux équipes de formation d'ici début 2005.