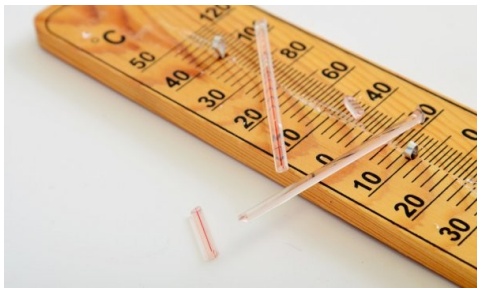
Fusion des instances (CT + CHSCT = CSA)
Refonte du traitement des fiches de signalement

Conditions de travail | ***Communiqué***

Défauts de gestion, signalements d'agression :

À défaut de faire baisser la fièvre, Bercy casse le thermomètre !



L'origine gouvernementale : la « loi Dussopt »

La loi de transformation de la Fonction publique (LTFP ou « loi Dussopt ») n'a pas fini de vouloir faire des dégâts. Cette loi envers le secteur public, promulguée le 6 août 2019, est le calque des ordonnances sur le Code du travail de septembre 2017 envers le secteur privé.
L'objectif de ces différents textes est la « *modernisation* » du dialogue social. C'est-à-dire, moins de contre-pouvoir des personnels face à leur employeur. Qu'il s'agisse d'une entreprise, d'un établissement ou de l'État.

Un précédent : dans le domaine de la carrière, les syndicats sont bousculés !

Mutations & promotions : rôle redéfini hors instances !
Certes, avec les nouvelles lignes directrices de gestion (LDG), les mutations (depuis 2020) et les promotions (depuis 2021) ne sont plus étudiées collégialement par la représentation du personnel en Commissions administratives paritaires (C.A.P.). Néanmoins en ces domaines les syndicats peuvent continuer d'agir en amont (conseils, audiences, « lobbying ») ou en aval (analyse, soutien aux recours individuels et juridiques).
C'est ce à quoi s'emploie SOLIDAIRES Douanes[1].

Autres domaines : toujours là et plus encore !
De plus, en d'autres domaines, les syndicats siègent toujours en C.A.P. pour :
- les non-titularisations,
- les recours en évaluation,
- et nouvellement (!) pour les recours sur le télétravail.

Mais le mal est fait, dans certains esprits, les syndicats sont absents en matière de carrière !

Le nouveau chantier (de démolition) : dans le domaine de la santé, de la sécurité et des conditions de travail… 2 fois moins de réunions et de droit de regard !

Les prochaines élections professionnelles de début décembre 2022 vont être le moment choisi pour la fusion de 2 instances : le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sera absorbé par le Comité technique (CT)… qui deviendra alors le Comité social d'administration (CSA). En résumé : CT + CHSCT = CSA.
L'opération sera effective dès début 2023. L'enjeu, pour le Gouvernement, est multiple :

- **Quantitativement :** *2 fois moins d'instances,* cela signifie *moitié moins de réunions* !
  Donc mécaniquement moins de temps d'analyse, de contestation ou de ralentissement de projets néfastes.
  Et puis au regard de la pénurie de moyens et de sous-effectifs dans les services publics, *moins de réunions* signifie *davantage de disponibilité opérationnelle* des représentants syndicaux dans leur service d'affectation.
  Cette entrave aux activités autres que celles du service d'affectation n'est pas nouvelle, cf les réservistes et pompiers volontaires se voyant refuser leurs demandes d'autorisations d'absence[2] !
- **Qualitativement :** *moins d'instances* signifie aussi *un panel de représentants potentiellement réduit* !
  La diversité des profils syndicaux dérange, à la place les autorités cherchent à obtenir une représentation isolée, coupée du collectif syndical. En d'autres termes : des courroies de transmission des desiderata des autorités !
  Surtout, les prérogatives du CHSCT ne seront pas transférées intégralement dans les futures formations spécialisées santé, sécurité et conditions de travail (FS SSCT). Par exemple, au sein du Ministère de l'Economie et des Finances (MEF), exit l'interdirectionnalité (DGFiP-DGDDI) donc la *saine émulation* entre directions.

Instances : moitié moins dès 2023 !

Thèmes	Jusqu'à présent	Dès 2023
Organisation, Effectifs, Formation,	CT (Comité technique) 2 réunions minimum/an	CSA (Comité social d'administration) 2 réunions minimum/an +1 réunion minimum/an pour les FS (formations spécialisées santé, sécurité, conditions de travail)
Santé, Sécurité, Conditions de travail	CHSCT (Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) 3 (+3) réunions minimum/an (3 séances plénières + 3 groupes de travail)	
Nombre total de réunions minimum/an	**5 (+3)**	**3**

1 Voir par exemple nos analyses des différentes campagnes de mutation : www.solidaires-douanes.org/resultats-mutations

2 Pour les réservistes, voir notre échange avec la Direction générale ici : www.solidaires-douanes.org/reserve-operationnelle-militaire
Pour les sapeurs-pompiers volontaires, voir notre communiqué là : www.solidaires-douanes.org/crise-environnementale

Fiches de signalement : le droit de regard syndical disparaît dès l'été 2022 !?!

Dès la réélection de la majorité parlementaire acquise, le Gouvernement s'est aussitôt employé à initier de nouvelles attaques contre le droit de regard de la représentation du personnel !

Au cas d'espèce, exit désormais l'examen des fiches de signalement en instances ! Seule la hiérarchie pourra étudier et commenter la fiche de signalement !
En effet, ni la représentation syndicale du personnel, ni le médecin du travail (MT, ex-médecin de prévention), ni l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) ne seront partie prenante, car tous sont exclus du circuit de transmission ! Nous pouvons donc craindre dès à présent des coups de pression hiérarchiques !

La représentation du personnel se verra seulement communiquer un bilan statistique annuel en la matière ! Et ici, ce n'est pas en attendant 2023 ! L'opération est à effet immédiat !

C'est ce que dit en toutes lettres l'arrêté présenté aux organisations syndicales en Comité technique ministériel (CTM) le 23 juin dernier (*voir ci-contre*).
C'est une régression qui ne concerne d'ailleurs pas seulement le MEF. L'offensive du ministère de Transformation et de la Fonction publiques, localisé aussi à Bercy, est générale à la Fonction publique.
Ainsi un équivalent existe depuis le 13 juin au ministère de la Culture.

Projet d'arrêté présenté le 23/06/2022 en CTM

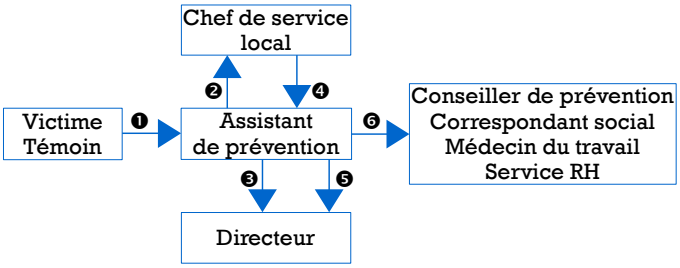
Arrêté relatif aux procédures de recueil et de traitement des signalements effectués par les agents s'estimant victimes ou témoins d'atteintes volontaires à l'intégrité physique, d'un acte de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel, d'agissements sexistes, de menaces ou de tout autre acte d'intimidation au sein du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique.

Article 9 : Sous réserve des dérogations prévues au présent article, les directions et services garantissent la confidentialité des informations communiquées dans le cadre du signalement ou à l'occasion de son instruction, à compter de la réception du signalement jusqu'à la clôture du dossier. Ces informations sont traitées dans le respect des principes de neutralité et d'impartialité.
L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître [...].

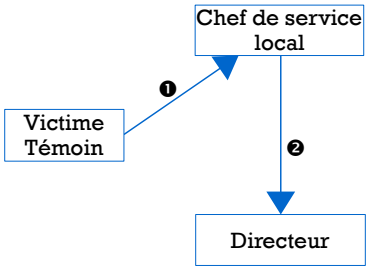
Article 11 : Jusqu'au renouvellement général des instances représentatives des personnels de la fonction publique, les comités techniques et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail sont destinataires, dans le respect de leur champ de compétence et en application du décret 82-453 du 28 mai 1982, d'un bilan annuel de la mise en œuvre du présent dispositif et d'un bilan périodique des signalements dont la cellule a été saisie et du traitement qui leur a été réservé.

Voici un schéma permettant d'observer les dégâts :

Jusqu'au 1er semestre 2022		Dès le 2ème semestre 2022	
Étape ❶	Transmission par l'agent (victime ou témoin) à l'assistant de prévention (AP)	Étape ❶	Transmission par l'agent (victime ou témoin) au chef de service local
Étape ❷	Transmission par l'assistant de prévention (AP) au chef de service local pour annotation	Étape ❷	Transmission du chef de service local au directeur pour information (... et pour futur *coup de pression*?)
Étape ❸	Information du directeur par l'assistant de prévention		
Étape ❹	Transmission par le chef de service local de la fiche de signalement annotée		
Étape ❺	Information du directeur		
Étape ❻	Annotation complétée par l'assistant de prévention (déclaration d'accident de service...)		
Étape ❼	Transmission de la fiche complète au conseiller de prévention, au correspondant social, au médecin du travail, au service RH		



Ex-transmission de la fiche de signalement



Nouvelle transmission de la fiche de signalement

Le nouveau circuit des fiches de signalement est le meilleur moyen de dissuader les personnels d'en rédiger. C'est une honte. Ce n'est pas en cassant le thermomètre que l'on fait baisser la fièvre !

Pour parer à tout autoritarisme ou loi du silence, **nous encourageons vivement les collègues**, malgré la modification du circuit de traitement, à :

- **transmettre votre fiche** à votre syndicat, au médecin du travail et à l'assistant de prévention (voir p3) ;
- demander les **rendez-vous** en conséquence. Si votre mal-être au travail occasionne un **préjudice de santé, déclarez-le.** Le formulaire de déclaration d'accident de service est en PJ.
- L'assistance ministérielle de service social pourra également être sollicitée dans le cas où vous êtes victime de discrimination, d'acharnement au travail. **Faîtes-vous accompagner** par nous et les associations de victimes, telles que *France Victimes*.

L'administration réduit sa responsabilité de traitement des fiches de signalement. Traitons-la comme il se doit : SOLIDAIRES vous accompagne ! Il importe de disposer de réelles procédures et... contre-pouvoirs.

Paris, le lundi 29 août 2022

FICHE DE SIGNALEMENT

Prévention des risques psycho-sociaux

Coordonnées

Assistant de prévention :	**Personne concernée :**
Nom : Prénom : Courriel : Téléphone : Fax :	Nom : Prénom : Téléphone : Service : Direction :

Événement

Date :
Heure :
Lieu (services, locaux, précisions)

Personne effectuant le signalement :
(nom, prénom, lien avec la victime, signature)

Nombre et qualité des

Personnes concernées :	Auteurs :	Témoins :
☐ Agents	☐ Agents	☐ Agents
☐ Usagers	☐ Usagers	☐ Usagers
☐ Autres	☐ Autres	☐ Autres

Interventions :

☐ Personnel	☐ SAMU/SMUR
☐ Forces de l'ordre	☐ Médecin de ville
☐ Pompiers	☐ Autres

Nature de l'événement

☐ Atteinte aux personnes
injures, menaces, coups et blessures, harcèlement moral, harcèlement sexuel ...

☐ Atteinte aux biens
vol, dégradation...

☐ Situation de mal-être
signes comportementaux inhabituels (retards répétés, conduites addictives...), réactions émotionnelles (irritabilité, crises de larmes...), ressenti exprimé par les agents (sentiment d'isolement, manque de soutien...), conflits avec les collègues et/ou la hiérarchie, démotivation/démobilisation (absences répétées, demandes de mutation..)

Description des circonstances de l'incident ou de la situation :

Commentaires éventuels :
(fréquence de l'événement, utilisation d'une arme, situation concernant plusieurs agents du service, autre...)

RÉSERVÉ À L'ADMINISTRATION

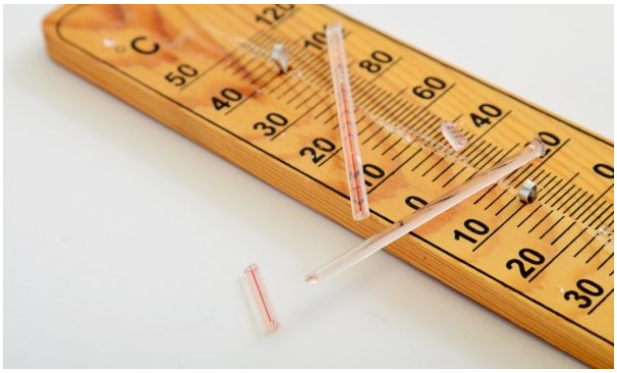
Déclaration d'accident de service : Date :
Avec arrêt de travail NON OUI (jours)
Date de réception par le chef de service
Autres :

Dépôt de plainte : Date :
☐ par le service ☐ par la victime
Copie transmise le :

Annotations du chef de service	Autres suites données

Défauts de gestion, signalements d'agression :

À défaut de faire baisser la fièvre, Bercy casse le thermomètre !



Syndicat SOLIDAIRES Douanes
93 bis rue de Montreuil, boite 56 – 75011 PARIS
tél : 01 73 73 12 50
site internet : http://solidaires-douanes.org
courriel : contact@solidaires-douanes.org
adhésion : solidaires-douanes.org/-adhesion-