

**4 au 8 juin 2018**

**Résolution  
CHSCT**



**«Tout travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité »** (Charte des droits fondamentaux de l'UE).

Sous couvert d'une prétendue « *nécessaire adaptation* » derrière laquelle se cache une marchandisation des services publics, un large chantier de réformes est inspiré, depuis plusieurs décennies, par la pensée ultra libérale.

Le binôme coût-rendement est devenu la référence sans qu'il soit tenu compte de la valeur en termes d'intérêt général et de solidarité, éléments qui sont les fondements du service public.

**Au lieu de consolider l'emploi public et d'améliorer les conditions d'exercice des missions, les agent(e)s subissent :**

- ▶ la déréglementation des mesures de gestion du personnel,
- ▶ les réformes successives particulièrement destructrices pour le service public et déstabilisantes pour les agent(e)s (grande région et inter départementalité, Action Publique 2022, qui font suite aux RGPP, RéATE, MAP),
- ▶ une perte d'identité des valeurs du service public,
- ▶ l'exercice de missions toujours plus complexes avec des moyens toujours plus réduits (tant en effectifs que matériels),
- ▶ des pseudos gains de productivité justifiés par une gestion du budget de l'Etat et des emplois présumés en surnombre (45 suppressions d'emplois en 2018 pour la DGCCRF),
- ▶ le dénigrement et les attaques plus ou moins insidieuses contre la notion de Fonction Publique de carrière jugée trop coûteuse (guide déontologique, RIFSEEP, 35 heures, etc.),
- ▶ les réactions négatives des administré(e)s quant à l'efficacité d'une Fonction Publique dégrossie,
- ▶ une communication gouvernementale laissant croire que la baisse massive d'effectifs n'altère pas la qualité du service rendu à l'utilisateur, voire que celle-ci est améliorée,
- ▶ une perte de visibilité pour les usager(e)s à laquelle s'ajoute la difficulté d'accès à nos services,
- ▶ une perte d'identité consécutive à la RéATE.
- ▶ une multiplication des règles de gestion adoptées pour s'adapter au paramétrage des logiciels.
- ▶ une multiplication des règles administratives bureaucratiques.

**Solidaires CCRF & SCL déplore** ces méthodes qui ont pour but de dégrader le service public à un point tel que cela puisse légitimer la fin de la Fonction Publique.

Pour atteindre ce but, l'administration s'est dotée d'outils ou d'instruments qui concourent à la déstructuration du tissu humain et social : précarisation, réformes structurelles et organisationnelles (hyper-régionalisation, inter-départementalité, agent(e)s référent(e)s non volontaires, Centre National d'Appel, service informatique, chorus, fonctions supports, ...), gestion par la performance, culture de résultats

notamment au travers du système d'entretien professionnel, RIFSEEP, ..

Les sources des maux dont souffrent au quotidien les agent(e)s sont identifiées, multiples et encore accentuées par les réformes successives (grandes régions et impacts sur les DIRECCTE, restructuration des DDI, Action Publique 2022), qui viennent se rajouter à la Modernisation de l'Action Publique (MAP), à la Revue Générale des Politiques Publiques (RGPP) et à la Réforme Administrative et Territoriale de l'Etat (RéATE), instruments de la casse de la Fonction Publique.

Le rôle de **Solidaires CCRF & SCL**, en tant que représentant des agent(e)s, est de combattre ces dérives et de mettre toutes ses forces pour que :

- ▶ les agent(e)s retrouvent des repères. Cela passe par l'arrêt immédiat des suppressions d'emplois, une réhabilitation de l'image des fonctionnaires et de leur rôle dans une administration régaliennne,
- ▶ les agent(e)s soient reconnu(e)s dans leur travail et ne soient plus soumis aux diktats d'indicateurs déconnectés de la réalité du travail et du sens des missions,
- ▶ les postes, les techniques et les rythmes de travail correspondent à la physiologie humaine.

La reconnaissance du travail des agent(e)s passe par une juste évaluation de leur activité, la suppression des objectifs individuels et collectifs et par une surveillance du mal être au travail tous grades confondus, accompagnée des moyens adaptés.

De plus, il faut replacer « *l'humain* » au cœur des relations au travail et que les agent(e)s ne soient plus réduit(e)s à de simples « *Equivalent Temps Plein Travaillé* », ni leur travail à des indicateurs ou des statistiques.

L'Union Syndicale **Solidaires** a fait de la question des conditions de travail un enjeu essentiel, tant elles peuvent avoir des répercussions sur la santé des salarié(e)s. C'est pour cette raison qu'elles doivent être

abordées dans leur globalité (aspects physiques et psychiques) et associer l'ensemble des acteurs, afin de mettre en place les conditions conformes aux droits du travail.

Rappelons que l'employeur a une responsabilité pénale en matière de sécurité au travail édictée par l'article L.4121-1 du code du travail qui prévoit : « ***l'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs*** ».

**Solidaires CCRF & SCL défend et défendra toujours l'existence des CHSCT non fusionnés avec une autre instance de dialogue.**

## *Pour Solidaires CCRF & SCL, une priorité : la santé au travail*

**Solidaires CCRF & SCL condamne** toutes les attaques directes ou larvées contre la Fonction Publique qui minent le moral et la santé au travail des agent(e)s. La liste des facteurs anxiogènes est longue et n'est pas exhaustive ...

- ▶ un guide déontologique accusateur,
- ▶ un flou total dans la prochaine réforme « *Action Publique 2022* »,
- ▶ une réorganisation des nouvelles grandes régions

et ses impacts négatifs tant en DIRECCTE qu'en DDI avec l'inter départementalisation,

- ▶ des tâches toujours plus nombreuses et complexes avec moins d'agent(e)s,
- ▶ des problèmes informatiques récurrents et une absence d'interlocuteur(trice) informatique au niveau des DDI / DIRECCTE-DIECCTE,
- ▶ le rétablissement du jour de carence,
- ▶ une baisse constante des effectifs,

- ▶ un PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) qui s'inscrit dans un contexte de perte de pouvoir d'achat avec un gel du point d'indice en 2018 et probablement en 2019,
- ▶ une augmentation de la CSG : l'arnaque de plus pour les fonctionnaires,
- ▶ le Régime Indemnitare tenant compte des Fonctions, de la Sujétion, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel c'est-à-dire salaire au mérite (RIFSEEP),
- ▶ des suppressions de postes et des réorganisations territoriales,
- ▶ des perspectives de promotion quasi nulles,
- ▶ une baisse du salaire en 2018 avec une augmentation de la cotisation salariale (pension civile),
- ▶ un futur système de retraite par point,
- ▶ une remise en cause systématique des 35 heures,
- ▶ le droit à l'erreur et le droit au contrôle,
- ▶ des projets de transfert de missions au privé,
- ▶ une augmentation exponentielle et irréaliste des indicateurs,
- ▶ un travail dans des locaux dangereux (amiante, etc.) sans réaction de l'administration,
- ▶ toujours plus de kilomètres à parcourir avec une réorganisation géographique protéiforme,
- ▶ la mise en œuvre du Système Management Intégré Qualité Santé Environnement (SMIQSE) national par le SCL dans un délai trop court et avec une application informatique non aboutie qui conduit à une surcharge de travail et, pour certain(e)s agent(e)s, un changement susceptible d'engendrer des situations de souffrance au travail [= sentiment d'être dépassé(e)],
- ▶ les restructurations successives subies au sein du SCL qui engendrent des questionnements sur la visibilité à long terme des domaines et peut être responsable d'un sentiment d'insécurité au travail,
- ▶ au SCL, les calendriers (déménagement parisien, SMIQSE, SEIRICH, DUERP/PAP, audits, ...) nombreux et concomitants sont gérés uniquement en tant que tel sans possibilité de flexibilité en cas de retard à gérer.
- ▶ à l'ENCCRF, les élèves stagiaires sont de plus en plus mis en concurrence, tandis que l'on constate une augmentation du nombre de non titularisation ou de prolongation de stage.

### **Plus de travail, plus de stress et moins de salaire : travaillez plus pour gagner moins !!!**

Cela se traduit notamment par une explosion des arrêts maladies. Entre 2015 et 2016 augmentations de 22% du nombre de congés de maladie. A la DGCCRF, les congés longue maladie ont doublé ainsi que les congés formation. De plus en plus de nos collègues quittent ou souhaitent quitter cette administration.

Et pourtant, nombre de départements sont encore sans médecin de prévention !!! Un bilan à la hauteur des angoisses ... 70 collègues à la DGCCRF sont reconnu(e)s en situation de burn-out (dont 53 en DDI) !!!

### **Solidaires CCRF & SCL exige que :**

- ▶ les textes législatifs et réglementaires existant en matière d'Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail soient appliqués par l'Administration et que l'Etat employeur assume toutes les responsabilités qui lui incombent,
- ▶ soient arrêtées les politiques visant à isoler et à mettre en compétition les personnels (remplacement d'une évaluation de l'acquisition des connaissances à l'école par une notation visant à classer les élèves, politique du chiffre dans les services, voire à l'avenir toutes les tentatives d'individualisation des rémunérations).
- ▶ les obligations telles que les exercices incendies, l'accès à un(e) médecin de prévention..., soient respectées,
- ▶ soit menée une véritable politique ministérielle de prévention donnant aux CHSCT du secteur public les moyens existants dans le secteur privé (expertise sur l'initiative des représentant(e)s du personnel, délit d'entrave au fonctionnement, reconnaissance de la qualité de personne morale lui permettant des actions en réparation...). Cette instance doit jouer un rôle moteur et de ne pas être une simple instance consultative,
- ▶ dans l'attente de la reconstruction d'une DGCCRF unie, les agent(e)s de la DGCCRF bénéficient d'une réelle politique de prévention dans toutes les instances qui les concernent : CHSCT dans les DDI, DIRECCTE – DIECCTE, ... Ils(elles) ne doivent pas être non plus les oublié(e)s de la politique ministérielle. Dans toutes ces instances, il est indispensable que les moyens adéquats soient donnés afin qu'elles ne soient pas simplement consultatives,
- ▶ la DGCCRF en tant qu'employeur continue à assurer la sécurité et la santé de ses agent(e)s. Une restitution des politiques de prévention doit être mise en place dans les instances représentatives du personnel au niveau national,

- ▶ dans le cadre de toutes les restructurations de services, les directions :
  - ⇒ informent le plus tôt possible les CHSCT de leurs projets et qu'il soit fait systématiquement appel, le plus en amont possible, aux acteurs sociaux (médecin de prévention, inspecteur(trice) hygiène et sécurité et ergonome),
  - ⇒ associent les représentant(e)s du personnel et les agent(e)s à la définition de leur cadre de travail,
  - ⇒ prennent en compte les observations des agent(e)s ainsi que les avis émis par les CHSCT.

**Solidaires CCRF & SCL revendique le renforcement du nombre et des moyens des acteurs de l'Hygiène-Sécurité et leur formation.**

## *Les Thématiques prioritaires*

### *Risques organisationnels, pressions et souffrance au travail, perte des repères*

**Solidaires CCRF & SCL s'engage** à demander et à mener des enquêtes sur le terrain chaque fois que cela sera nécessaire, en interrogeant directement les agent(e)s pour connaître leurs véritables conditions de travail et leurs contraintes organisationnelles et ne pas se contenter de ce que pourrait être une vision théorique de l'organisation du travail.

En 2017, **Solidaires CCRF & SCL** a, de nouveau, interrogé les collègues afin de connaître leurs angoisses, leurs souffrances, ...

**Quelles sont les évolutions depuis 9 ans ?**

Et bien la situation ne s'arrange pas, bien au contraire elle se détériore. Rien n'a changé depuis le premier questionnaire en 2011 et le second en 2014 et le dernier en 2017, tant dans les directions que dans les laboratoires. Les constats sont malheureusement les mêmes.

#### **En DDI / DIRECCTE / DIECCTE / DCSTEP :**

- ▶ à peine **40 %** des agent(e)s trouvent une ambiance de travail bonne avec les collègues des autres administrations,
- ▶ **70 %** des agent(e)s ont un ressenti négatif avec leur encadrement,
- ▶ **80 %** des agent(e)s trouvent que les objectifs demandés, le pilotage et la multiplication des interlocuteur(trice)s sont des éléments négatifs,
- ▶ **70 %** des agent(e)s trouvent que la quantité de travail et les délais ne sont pas réalistes (45% des agent(e)s indiquent dépasser leurs horaires de travail) et 50% des agent(e)s estiment traiter les dossiers dans la précipitation,
- ▶ seul(e)s **5%** des agent(e)s pratiquent le télétravail. Il existe encore trop de réticence de l'encadrement local. Il n'existe pas d'accès à distance aux serveurs et logiciels pour les agent(e)s des DDI.

Tout cela a un impact sur la santé physique et psychique des agent(e)s puisque un tiers des collègues de DDI ont déjà consulté le(la) médecin de prévention. Trop de départements ne disposent pas ou plus de médecins de prévention. Une absence est également cruelle pour les assistant(e)s sociaux(le)s puisque 40 % des collègues déclarent ne pas avoir accès à cette aide.

Cela se traduit également par un taux de démotivation important (80% des agent(e)s) et plus de 54% ont déjà pensé à une réorientation professionnelle. Seuls 10% sont satisfaits de la politique nationale de la DGCCRF.

**Solidaires CCRF & SCL dénonce** depuis plusieurs années le mal-être grandissant, la souffrance des agent(e)s induits par des réorganisations incessantes et ubuesques. Cela ne peut engendrer qu'une perte de sens du travail et une souffrance.

Pour pallier au manque de personnel, la solution trouvée est la mutualisation, la bi-départementalisation, les grandes régions et tout cela ne fait qu'accroître la fatigue physique, morale et les risques routiers avec un accroissement des distances à parcourir pour les enquêtes. Désormais apparaît le risque de voir le transfert de pans entiers de notre activité de terrain au secteur privé.

**La DGCCRF devrait s'interroger quand de plus en plus de jeunes agent(e)s pensent à la quitter !!!**

Compte-tenu de l'ambiance de concours permanent durant la période de formation initiale à l'ENCCRF, une évaluation systématique et exhaustive des risques psycho-sociaux doit être mise en place.

Le questionnaire servant de base à cette évaluation doit être élaboré conjointement avec les représentants du personnel au CT des services à compétence nationale. L'évaluation doit être réalisée chaque année et auprès de chaque promotion de stagiaires.

Les conclusions doivent être intégrées au Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels et prises en compte pour l'élaboration du plan annuel de prévention.

Pour être pertinente, cette évaluation doit être faite en janvier, à un moment où les stagiaires ont assez de recul sur la formation et assez tôt pour que les actions correctives puissent bénéficier aux promotions concernées.

Une démarche équivalente d'évaluation des risques psycho-sociaux devra être envisagée pour les stagiaires du SCL.

Devant la multiplication des situations de souffrance au travail, avec parfois des dénouements dramatiques, l'administration ne peut s'exonérer de sa responsabilité et rejeter sans cesse la faute sur des événements extra-professionnels.

#### Au SCL :

- ▶ **43 %** des collègues estiment que l'ambiance de travail est bonne avec leurs collègues,
- ▶ **78 %** des agent(e)s ont un ressenti négatif avec leur encadrement,
- ▶ **78 %** des agent(e)s trouvent que la charge de travail ne leur convient pas et 69 % des agent(e)s estiment traiter les dossiers dans la précipitation,
- ▶ **80 %** des agent(e)s en laboratoire ont une baisse de motivation,
- ▶ **41 %** des agent(e)s indiquent dépasser souvent leurs horaires de travail.

Ces 3 dernières années, plusieurs situations de conflits ont conduit l'Unité de Direction, avec l'aval des membres du CHSCT, à faire appel à des intervenants extérieurs (cabinet de psychologues du travail). De plus, le questionnaire a mis en exergue l'augmentation du nombre d'agent(e)s en congés maladie en rapport avec le mal être au travail.

De la même façon, l'administration doit également admettre qu'il est nécessaire d'aborder les relations complexes entre santé, organisation et contenu du travail de manière globale. Il est nécessaire que la prévention porte sur les causes des risques et ne se contente pas d'en gérer les effets.

**Solidaires CCRF & SCL mettra tout en œuvre pour un véritable droit à l'expression des agent(e)s sur leurs conditions de travail, voire la création d'espaces de discussion dédiés à ces problèmes et sera vigilant à ce que cela ne se résume pas à des déclarations de bonnes intentions.**

# Protection des agent(e)s exposés à des risques professionnels

## **Solidaires CCRF & SCL exige :**

- ▶ une véritable impulsion de la part de l'administration pour la remise à niveau et le suivi du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et des Plans Annuels de Prévention (PAP),
  - ▶ la mise en œuvre d'une véritable politique de prévention et de prise en charge des Troubles-Musculo-Squelettiques (TMS), première cause de maladies professionnelles en France,
  - ▶ l'application de toutes les réglementations relatives à la protection et au suivi des agent(e)s en ce qui concerne le risque amiante, et notamment, une politique immobilière permettant de fournir aux agent(e)s des locaux de travail sains et ne présentant aucun risque pour leur santé,
  - ▶ la mise en œuvre de toutes les mesures de prévention liées aux risques d'exposition à des radiations, des agent(e)s biologiques (ex : la leptospirose) ou des substances cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction (CMR),
  - ▶ la mise en place d'une médecine de prévention formée aux risques spécifiques des laboratoires (risques chimiques notamment) et plus présente dans nos démarches de prévention (réunion DUERP),
- ▶ dès lors qu'un risque d'exposition, si minime soit-il, est suspecté et/ou avéré, des moyens appropriés mis à disposition du personnel pour pouvoir assurer ses missions dans des conditions garantissant sa sécurité,
  - ▶ qu'une part substantielle et déterminée du budget des directions soit affectée aux dépenses en matière d'Hygiène, de Sécurité et de Conditions de Travail,
  - ▶ une réelle politique budgétaire en adéquation avec les risques particuliers du SCL (mesure de Valeur Limite d'Exposition Professionnelle VLEP, Protection Individuelle et collective, gestion des déchets, gestion environnementale, ...),
  - ▶ le renforcement du réseau de la médecine de prévention afin que celui-ci assure pleinement ses rôles en matière de :
    - ⇒ prévention de toute altération de la santé des agent(e)s,
    - ⇒ assistance à tous les acteur(trice)s du réseau Sécurité Santé au Travail [assistant(e)s de prévention, élu(e)s aux CHSCT, ...],
    - ⇒ veille médicale sur les effets des risques professionnels sur la santé.

La procédure de reconnaissance des accidents de service et des maladies professionnelles a évolué au début de l'année 2017.

**Solidaires CCRF & SCL continuera à œuvrer pour que toutes les victimes puissent faire valoir leurs droits et que leurs prises en charge soient à la hauteur.**

