

GT CNS CVT DU 10 MAI 2022

Comité national de suivi du

« Plan d'action »

sur les conditions de vie au travail

Déclaration liminaire de la CGT Finances Publiques

✉ : cgffinancespubliques.bn@dgifp.finances.gouv.fr Suivez-nous sur facebook ou twitter : @cgt_finpub (Syndicat National CGT Finances Publiques) @cgt_finpub (CGT Finances Publiques)

En introduction nous sommes affligés par la durée limitée de la réunion à une petite après-midi et l'indigence des documents fournis par rapport aux sujets d'importance qui sont abordés. Vous nous parlez de suivi du plan d'action, mais lequel ? il ne nous a pas été communiqué. Aujourd'hui nous notons aussi l'absence de bilans des actions menées sur la période. Nous ferons donc dès à présent l'analyse des documents fournis.

I. Activité de la cellule de médiation interne et présentation de la médiation de projet :

Selon votre définition, l'objet de la cellule de médiation interne est le soutien des collectifs de travail en situation de tensions relationnelles (médiation de conflit) et l'accompagnement relationnel des transformations (médiation de projet) qui vient d'être rattaché à la **sous-direction du dialogue social**. Ce rattachement de la cellule et son renforcement en effectifs en disent long sur l'objectif affiché d'accompagnement social de la «transformation».

Le constat sur 2022 est probant et la nouvelle médiation de projet prend progressivement le pas sur la médiation de conflit avec 50% du volume des médiations.

On voit même apparaître des médiateurs-coachs de la transition écologique sur la création du CGF de Lille pour «développer les missions communes inter-directionnelles et inter-ministérielles avenir», programme qui n'a jamais été évoqué devant les OS nationales !

➡ **Concernant la médiation de conflit**, on constate une augmentation de la taille des collectifs concernés. Les services les plus représentés restent les SIP, les trésoreries, mais apparaissent aussi les services de contrôle fiscal et les services spécialisés ou à compétence nationale. Cela semble conforme aux remontés du mal être au travail qui se généralise dans notre direction en perpétuelle évolution où les personnels et les collectifs de travail éclatés ont de plus en plus de mal à s'adapter à un cadre de plus en plus instable.

Ces médiations répondent-elles effectivement aux problématiques posées par les personnels ? Selon nos remontées ce n'est malheureusement pas le cas pour la majorité des agent.e.s.

➡ **Concernant la médiation de projet**, elle ressemble à s'y méprendre au projet de «réunions ECHO» élaboré en 2019 et stoppé par la crise sanitaire, mais en se privant cette fois de la participation des CHSCT et des représentants du personnels qui ne sont jamais associés.

Déjà ces réunions ECHO, comme les travaux de la cellule, restaient étanches aux circuits et actions des acteurs de préventions dits traditionnels.

Ces réunions devaient permettre l'expression des agents confrontés à des changements de leur environnement de travail, soit en raison de réorganisations, soit parce que leur quotidien serait impacté par de nouvelles procédures, de nouvelles organisations (télétravail, travail à distance) ou de nouveaux outils numériques.

Ces réunions ECHO devaient utiliser comme la médiation de projet la méthodologie des espaces de discussion EDD pour «garantir une parole libre et anonyme de la part des agents».

Après validation par les agent.e.s du relevé des expressions et des propositions formulées et réponse de la direction, ce relevé devait toutefois être transmis aux membres du CHSCT, aux assistants de prévention et aux acteurs de la santé et sécurité du travail (médecins de prévention, inspecteurs santé et sécurité au travail (ISST), assistants de service social).

Avec la médiation de projet la DGFIP veut construire des plans d'action de la transformation dans les services en restructuration ou en création en se passant des acteurs de prévention des risques, des instances de dialogue social et des représentants du personnel.

La recours à ces médiations de projet se fait d'ailleurs par saisine des directions ou les services centraux pilotes d'expérimentations dans le cadre de la création de nouveaux services.

On peut ainsi identifier dans votre programmation que les services les plus en difficultés sont les SGC.

Ce changement, cette transformation de l'Etat et de la DGFIP voulus par le président de la République, ne peuvent empêcher les agent.e.s de s'interroger sur leur place et leur avenir professionnel.

Cette situation ne peut qu'engendrer des risques notamment RPS qu'il faut prévenir.

La CGT ne peut qu'émettre de sérieuses réserves et doutes sur une méthodologie QVT (qualité de vie au travail) court-termiste, sans réels moyens financiers et humains qui ne promet dans le meilleur des cas «qu'un ressenti de l'amélioration de la qualité de vie au travail» et non une réelle amélioration des conditions de vie au travail par une prévention effective des risques, notamment organisationnels et RPS.

II . Création des conseils médicaux :

Suite à l'ordonnance du 25 novembre 2020 issue de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les comités médicaux et commissions de réformes de la fonction publique d'État devaient être supprimés et remplacés par des instances uniques au 1er février 2022, les conseils médicaux (CM).

Or nous avons dû attendre le 14 mars 2022 pour que le décret n°2022-353 du 11 mars 2022 soit publié avec une application immédiate.

Nous apprenons qu'un dispositif transitoire permet aux instances de siéger en qualité de conseils médicaux. Mais quelle est l'échéance de la période de transition ? Janvier 2023 ?

Quand et sous quelles modalités les futurs représentants des personnels en conseil médicaux seront- ils désignés par les CSA compétents (absence actuelle de RI des CSA) ?

Sur le décret, lors de l'assemblée plénière du CSFPE du 9 novembre 2021, la CGT considérait que trop de désaccords ou d'imprécisions subsistaient, notamment sur les moyens de fonctionnement de l'instance, les modalités de recours de l'agent.e, les conditions de désignation des représentants du

personnel, l'absence de garantie que le médecin agréé sera compétent sur la pathologie concernée.

Nous souhaiterions un point d'éclairage sur les questions relatives à la reconnaissance de l'état d'invalidité temporaire ou permanent et sur l'attribution d'une allocation temporaire d'invalidité ou d'une pension d'invalidité dans le cadre des conseils médicaux.

Pour nous cette réforme s'adapte à un manque de moyens et de médecins. Il n'y a pas assez de médecins, donc pas assez de médecins agréés, pas assez de médecins du travail, avec le risque d'absence d'examen sérieux des dossiers et de la situation de ces personnels.

Mais surtout, pour la CGT, le décret « ne s'attaque aucunement aux difficultés des instances médicales ». Pire, « il traduit la même obsession de faire reculer le nombre et les prérogatives des instances paritaires, le nombre de représentants du personnel, et de réduire les moyens pour les agents de se défendre et de se faire assister par des représentants syndicaux ».

D'ailleurs, en matière de représentativité, la CGT souhaite obtenir de nouvelles possibilités de représentation pour les conseils médicaux. Aussi, nous proposons la désignation d'un suppléant pour un titulaire représentant des personnels ; cela assurera plus largement leur présence dans le futur conseil médical réuni en formation plénière.

III . Prévention des risques professionnels :

DUERP (Document unique de prévention des risques professionnels) :

En 2023, nous resterons attentif à l'expérimentation de l'application Prévation en remplacement de l'application DUERPAP, qui devrait permettre un recensement des risques au fil de l'eau.

Le DUERP est un outil de compréhension du travail et en conséquence de prévention des risques professionnels.

Pour la CGT, la place des agent.e.s dans ce recensement doit être centrale et leur consultation est indispensable.

Rappelons que depuis 2015 la CGT dénonce dans notre ministère les modifications intervenues dans le processus d'établissement du DUERP, qui n'implique plus les agent.e.s dans ce processus qu'une année sur deux, en contravention avec le Code du travail.

Rappelons aussi que l'obligation d'évaluation des risques professionnels dans un document unique (DUERP) n'a été créée qu'en 2001 dans la fonction publique et mise en œuvre au sein de nos Ministères économiques et financiers qu'en 2002.

Actuellement, l'élaboration du DUERP est toujours une

obligation réglementaire faisant partie des obligations générales de sécurité du chef de service (DRFIP, DDFIP), qui définissent l'évaluation des risques au regard de trois exigences :

- ▶ L'obligation pour l'employeur d'assurer la sécurité et de protéger la santé des agents ;
- ▶ La mise en œuvre des neuf principes généraux de prévention des risques ;
- ▶ L'obligation de procéder à l'évaluation des risques.

Les mesures de préventions sont alors priorisées et planifiées dans le plan d'action et de prévention annuel (PAP) élaboré par le CHSCT, qui existe toujours.

Le CHSCT peut s'il le souhaite émettre un avis sur le DUERP, bien que celui-ci soit de la responsabilité du directeur. Le CHSCT doit impérativement émettre un avis sur le PAP.

Le DUERP est un outil indispensable pour les agent.e.s et leurs représentant.e.s dans les CHSCT :

- ▶ Pour identifier les services et les agent.e.s en difficulté,
- ▶ Lors des restructurations et réorganisations,
- ▶ Pour faire des propositions de dépenses et les prioriser,
- ▶ Lors des visites de sites ou en délégation des CHSCT,
- ▶ Lors des enquêtes menées par les CHSCT...

Malheureusement, la DGFIP a toujours considéré le DUERP comme une obligation administrative dont elle se débarrasse en confiant sa construction et sa gestion aux seuls assistants de prévention et aux chefs de services, les agent.e.s n'étant souvent que partiellement associés et leur représentants seulement a posteriori.

Rappelons que le rapport Lecoq remis au premier ministre le 28 octobre 2019 et la loi de transformation de la fonction publique recommandaient la suppression du Document unique de prévention des risques professionnels (DUERP). Ce rapport proposait une réforme qui passerait par l'établissement « d'un plan santé travail national au lieu des plans d'action pluriannuels (PAP) et des études d'impact des réformes sur la santé des personnels ».

Le renforcement de la culture de prévention y figure également. Sans doute comme vos actions de formation à destination de l'encadrement menées en 2022 ? Le DUERP serait remplacé par « un plan d'action priorisé, actualisé et régulièrement évalué ».

Mais par qui ?

Ceci alors que la disparition des CHSCT du secteur public est incluse dans la loi de transformation de la fonction publique ! Ceci alors que notre administration est celle qui a déjà payé depuis 10 ans le plus lourd tribut en matière de suppressions d'emplois et en réformes diverses et variées, que les risques

professionnels, dont les risques psycho-sociaux et la souffrance au travail, ne cessent d'augmenter !

Notons que sur 2020/2021 ce sont les RPS liés aux rapports sociaux et relations de travail qui augmentent avec les exigences émotionnelles, alors que les RPS liés à l'exigence du travail baissent malgré l'industrialisation du travail et son intensification.

Cela devrait nous interpeller en lien avec crise sanitaire, le développement du télétravail et les restructurations dont les impacts sur les personnels n'ont toujours pas fait l'objet d'un bilan au moins intermédiaire.

Sur la cotation des risques nous constatons la forte augmentation des risques cotés en B (risques substantiels ou à supprimer nécessitant la programmation d'une action) liés à l'augmentation des risques infectieux de la COVID 19. Mais cette augmentation est aussi liée au transfert des risques cotés A (risques intolérables à réduire ou supprimer nécessitant une action urgente) de par l'action de normalisation de ses risques par les directions souvent en désaccord avec les personnels ou leurs représentants, qui sont pour nous les plus à même d'évaluer la gravité des risques (la possibilité ou la fréquence de réalisation d'un risque ne devant pas être une entrave à sa cotation en A si les personnels l'ont identifié comme tel).

La CGT Finances publiques revendique toujours un véritable droit à l'expression des agents comme des représentants du personnel ! Le DUERP en fait partie. C'est pourquoi, plus que jamais en cette année 2022 d'empilement de réformes contraires aux intérêts des agent.e.s comme de nos missions, il est important que tous les agent.e.s et leurs représentant.e.s puissent se saisir de cette campagne de mise à jour des DUERP.

Il est primordial de recenser, d'identifier clairement et d'analyser les risques professionnels toujours croissants existants ou liés à la mise en place des nouvelles structures et organisations du travail dégradées pour prendre conscience collectivement du mal travail que nous impose l'État employeur et l'obliger à reconnaître l'ensemble des risques professionnels.

IV . L'observatoire interne

Dans le cadre de la poursuite des projets d'externalisations, restructurations et de destruction de la DGFIP, les agent.e.s de la DGFIP ne disposent plus que de deux possibilités fortement indirectes d'expression : l'observatoire interne et, une fois tous les deux ans, le DUERP.

Sur les répondants, nous constatons toujours la sur-représentativité des cadres + et A par rapport aux autres catégories de personnels. Pourtant cette abstention, certes moindre que l'année dernière, ne signifie pas qu'ils n'ont rien

à dire mais qu'ils sont malheureusement persuadés que cet exercice ne sert à rien pour améliorer leur vie professionnelle comme personnelle. Un abstentionnisme révélateur de la perte de confiance et de l'absence d'écoute de leur administration.

Sur les réponses à l'observatoire interne, la CGT ne fait pas le même constat que vous et trouve toujours ses résultats alarmants, notamment concernant les conditions de travail et les RPS.

Ces derniers montrent, année après année, une augmentation de la charge de travail qui induit une dégradation des conditions de vie au travail, avec notamment une immense majorité des agents qui font part du sentiment selon lequel les réformes sont néfastes. A titre d'exemples, plus de la moitié des agents de la DGFIP jugent le rythme de transformation trop rapide et l'accélération non maîtrisée et près des deux tiers jugent que ces transformations ne vont pas dans le bon sens.

Près de deux tiers des agent.e.s sont pessimistes sur leur avenir professionnel au sein de la DGFIP et la moitié seulement gardent une motivation dans leur travail, alors que ce niveau était exceptionnellement élevé il y a quelques années.

Jamais la perte de confiance dans l'avenir, le stress, l'épuisement et la violence interne n'ont atteint de tels niveaux ! Et ce ne sont pas les derniers outils « qualité de vie au travail » (QVT), tels les cellules d'écoute, les médiations et les espaces de dialogues et de discussions (EDD) ou les formations destinées à l'encadrement qui peuvent y répondre durablement et inverser ce processus !

Au final ce plan d'action acte une rupture avec la culture de prévention effective des risques mise en place au sein de ce Ministère et de notre direction depuis 1989.

