

Les conditions de vie au travail à la DGFIP

■ L'administration souffrant parfois de « siglisme aiguë » (pathologie qui pousse à utiliser des sigles à tout-va), il est peut être utile de faire un bref rappel de la signification des principaux sigles utilisés dans le domaine du CHSCT. (tiens déjà un sigle!!!!!!)

■ Petit lexique:

-**CHSCT** : Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail

-**SST** : Santé et Sécurité au Travail

-**CVT** : Conditions de Vie au Travail

-**ISST** : Inspecteur Santé Sécurité au Travail

-**MDP** : Médecin de Prévention

-**AP** : Assistant de Prévention (ex ACMO)

-**DUERP** : Document d'Evaluation des Risques Professionnels

-**EVRP** : Evaluation et Prévention des Risques Professionnels

-**PAP** : Plan Annuel de Prévention

-**TBVS** : Tableau de Bord de Veille Sociale

-**EDD** : Espaces de Dialogue

-**IRES** : Institut de Recherche Economique et Sociale

-**RPS** : Risques Psychosociaux

-**SEP** : Syndrome d'Épuisement Professionnel (Burn out)

-**TMS** : Troubles musculo-squelettiques

■ Sans trop rentrer dans les détails, voici quelques explications ou rappels sur quelques intervenants, instances ou outils qui ont été créés pour étayer, étoffer ou faciliter le fonctionnement du CHSCT.

■ Le concept de CVT est le regroupement de plusieurs facteurs qui permet d'améliorer les relations sociales et de travail, le contenu du travail, la qualité de l'organisation du travail et pour finir l'espace de travail. Ce regroupement doit permettre également aux agents de s'épanouir professionnellement sans interférer sur leur vie privée. Pour **FO-DGFIP**, cette prise de conscience récente par la DGFIP sur les CVT (2008-2010) s'entrechoque avec sa politique de suppression des emplois, de restructuration et diminution des moyens matériels.

Cette politique catastrophique ayant débuté avant la fusion de la DGCP avec la DGI, ses effets dévastateurs ont mis en exergue les situations de stress, de burn-out et les TMS (du fait du vieillissement de notre population active). Le Code du Travail a obligé la DGFIP à lancer un plan d'actions.

Une note DGFIP du 09/04/2010 précisa les objectifs à atteindre:

-mise en place du DUERP

-renforcer le rôle de l'AP en le nommant à temps plein.

-intégration des CVT aux modules management

-création des EDD

-réalisation du TBVS

-rédiger et diffuser un guide sur les RPS

■ Mise à jour du DUERP : sous prétexte d'allègement de la charge de travail, la DGFIP a modifié le calendrier d'actualisation de l'outil en instaurant un recensement différencié des risques une année sur deux. Pour 2014/2015 la mise à jour annuelle sera réalisée par un groupe de travail associant les OS. Pour 2015/2016, ce sont les agents qui seront consultés pour la mise à jour. Selon **FO-DGFIP**, ce système va allonger la réalisation des actions dans le cadre du PAP

■ Le rôle de l'AP : pour **FO-DGFIP**, tel qu'il est précisé dans la note de service du 24 avril 2012 et au regard de toutes ses attributions, il est impératif que l'Assistant de Prévention soit nommé à temps plein sur cette fonction, ce qui est encore loin d'être le cas au sein de nombreuses directions et d'autant plus que la mission CVT, telle que définie par l'instruction RH-2C/2014/09/1055 du 8/10/2014 élargira le champ de compétences de ses missions.

■ Les EDD : La tenue de ces EDD relève de l'initiative locale à la demande des agents, cadres, direction locale, collectif de travail ou une organisation syndicale.

Toutefois l'intérêt de ces EDD a fait long feu. Une note de 2014 a essayé de relancer le processus mais sans succès : 7 EDD « agents » et 4 EDD