

## COMITE TECHNIQUE LOCAL 1<sup>ER</sup> MARS 2012

### Ordre du jour :

- *Présentation du document unique d'évaluation des risques professionnels 2011/2012,*
- *Présentation du programme annuel de prévention 2012.*
- *Trajectoire comptable Chorus : point d'étape.*

### **Présentation du DUERP et Plan de Prévention :**

Ce Comité Technique local était consacré à la présentation du Document unique d'évaluation et de recensement des risques professionnels et du programme de prévention qui en découle. Cette élaboration a fait l'objet de plusieurs groupes de travail départementaux associant les responsables des services logistiques et l'Assistant de Prévention.

Rappelons que le DUERP recense de façon la plus exhaustive possible, les risques professionnels par famille et par indice de gravité. Le Plan annuel de prévention doit définir des actions concrètes avec financement, qui engagent la responsabilité du Directeur départemental.

Concernant ce plan, la Direction a indiqué son exécution à hauteur de 78% des actions programmées.

Pour 2012, le plan de prévention chiffre un certain nombre d'actions évaluées comme les plus urgentes par le DUERP. Elles sont liées aux problèmes électriques, incendie, ambiances lumineuses ou acoustiques, Hygiène, TMS (troubles musculo squelettiques) et risques psychosociaux.

Si certains financements de ces actions 2012 sont prévus dans le cadre des crédits de la Direction, force est de constater que l'Administration a largement anticipé de nombreuses propositions de financement sur le CHS dont la discussion budgétaire est prévue fin mars.

Ainsi des actions de formation ou de sensibilisation liées aux risques incendie, routiers, gestion du stress ou conflits devraient être programmées sur les crédits 2012 du CHS. D'autres programmations en relation avec des remises aux normes de locaux ou des dotations de matériels vont être également proposées fin mars sur les crédits du CHS.

Sur ces dernières propositions, **FO DGFIP 29** a rappelé que les crédits du CHS ne doivent pas devenir la variable d'ajustement de la mise en conformité des locaux. Manifestement les insuffisances budgétaires de la dotation globale de fonctionnement 2012 semblent avérées, et la Directrice départementale, Présidente du CHS, a d'ores et déjà annoncé qu'elle proposerait d'affecter une partie des crédits du CHS sur des opérations d'amélioration de certains locaux, en précisant même que pour les poses de Stores, et en cas de refus de financement sur le CHS, aucun travaux de ce type ne serait engagé sur la DGF !!

Pour **FO DGFIP**, cette position relève d'un quasi chantage vis-à-vis des représentants du personnel, et, à n'en pas douter, la discussion budgétaire lors du prochain CHS-CT fin mars prochain, risque d'être animée...

Les risques psychosociaux dans le cadre du Programme de prévention, sont pris en compte à travers les formations de gestion du stress et/ou conflits (agressivité des usagers). Ces formations devraient faire l'objet de la discussion budgétaire lors du prochain CHS-CT.

Concernant le stress lié aux conditions de travail en général (pression des indicateurs, contraintes des échéances, polyvalence, nouveaux logiciels etc...) le dispositif s'oriente vers un plan de formation (3 ou 4 jours) à destination des chefs de services.

Nous nous sommes étonnés que cette démarche ne cible les autres catégories d'effectifs que sur la base du volontariat, alors que tous les agents de la DGFIP sont potentiellement exposés au problème de souffrance au travail.

Le plan de prévention prévoit également la mise en ligne sur Ulysse 29 du guide des risques psychosociaux et un renforcement du dispositif de signalement en direction du médecin de prévention.

**Si ces mesures de prévention ont certainement leur utilité, nous constatons une fois de plus qu'elles relèvent plus d'un accompagnement palliatif que d'une réelle volonté de s'attaquer aux causes profondes de la souffrance au travail.**

**La position de la Directrice d'en déconnecter la question centrale des effectifs est d'ailleurs à ce titre provocante, alors que bon nombre d'observations dans le DUERP ont le mérite d'en évoquer la problématique.**

**Pour FO DGFIP, les suppressions d'emplois sont principalement responsables de la dégradation des conditions de travail et notamment du développement de la souffrance au travail des agents.**

Nous avons évoqué également la question des risques d'agressions physiques dans le cadre des transports de fonds effectués par les agents des Trésoreries de proximité, notamment à la Poste.

Si une réflexion sur l'emploi d'une société spécialisée avait été envisagé l'année dernière, cette option semble définitivement enterrée, car trop chère.. !

Le raisonnement de l'Administration consiste à estimer que le rapport entre le coût et le risque n'en vaut pas la chandelle !

Pour l'Administration, la probabilité d'agression est faible et si cela survient, les recommandations sont de donner l'argent au voleur..

**Les agents des finances publiques continueront donc de s'exposer dans cette mission pour laquelle ils ne sont ni habilités ni rémunérés !**

### **CHORUS Trajectoire Comptable :**

La Direction a fait un point d'étape suite à la bascule de la Comptabilité de l'Etat dans le progiciel CHORUS au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

Cette opération dite de « trajectoire comptable » est la dernière phase du déploiement de CHORUS commencé en 2010.

La finalité de CHORUS est de produire des données analytiques exhaustives des comptes de l'Etat et notamment l'actif (patrimoine immobilier) et passif (dette), éléments qui avaient suscités les réserves de la Cour des Comptes lors de la certification.

Le responsable du Pôle Gestion Publique départemental n'a pas caché les difficultés des services concernés par cette bascule comptable.

De nombreux problèmes seraient semble t il liés au fait que CHORUS a considérablement réduit les rubriques comptables, faisant passer les schémas comptables DDR3 de 20000 à 2000 soit 10 fois moins !

Résultats des courses, bon nombre des processus comptables actuels ne sont pas identifiés par CHORUS ce qui entraîne autant de rejets voire de pertes d'informations.

La Direction indique que selon elle, les dysfonctionnements comptables n'ont pas à ce jour d'impact sur les collectivités locales ni sur les paiements des créanciers de l'Etat.

Pour FO DGFIP, l'Administration a tendance à minimiser les conséquences de cette réforme comptable. Comme nous le pressentions, et déjà au travers de la pratique qu'ont pu en avoir certains services (Dépense, Recettes non fiscales, Budget), CHORUS semble peu adapté à la sphère publique et le transfert des anciennes applications ne se fait pas sans dégâts.

Quand à savoir si les pertes d'informations et les erreurs comptables vont pouvoir être résorbées un jour, l'Administration locale croise les doigts ... et il n'est pas certain que la Direction Générale ait plus de lisibilité sur le sujet...

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, cette bascule comptable est pour le moins mal préparée et aurait mérité une phase de tests et d'expérimentation beaucoup plus longue, et l'on ne souscrit pas du tout à la théorie de l'Administration indiquant que si on avait attendu plus longtemps les problèmes auraient été encore plus graves !!

**Les agents ne souhaitent pas basculer la comptabilité de l'Etat dans CHORUS dans de telles conditions. C'est eux qui désormais subissent et vont subir pendant des semaines, voire des mois, des conditions de travail stressantes et démotivantes.**

**On se demande vraiment comment le développement de CHORUS évalué à plus de 1,5 Milliards d'euros, peut produire un tel résultat aujourd'hui ? ?**

## Déclaration liminaire CTL du 1<sup>er</sup> mars 2012

*Le premier point de l'ordre du jour de ce CTL porte sur la présentation du Document Unique et plan annuel de prévention des risques*

*Rappelons que cette démarche consiste à recenser l'ensemble des risques auxquels les agents peuvent être soumis dans leur environnement professionnel. Cela concerne les locaux, l'organisation des services, les conditions d'accomplissement des missions...*

*Rappelons aussi le principe fondateur de cette démarche que FO a soutenu et qui repose sur la préservation de la santé et de la sécurité des agents dans le cadre de leur milieu professionnel.*

*L'employeur a donc des responsabilités en matière de santé et de sécurité au travail, responsabilité qui peut être engagée, y compris devant des instances judiciaires.*

*Sur la question très sensible des risques psycho-sociaux l'administration a très longtemps refusé d'admettre que les agents pouvaient souffrir au travail même si FO et les autres organisations syndicales ne cessaient de souligner la montée en puissance de ce phénomène.*

*Lorsque les rapports des médecins de prévention, des inspecteurs santé et sécurité au travail, des assistants de service social, des ergonomes l'ont également mis en évidence, l'administration a bien été obligée de reconnaître que cette souffrance exprimée par les agents avait un lien avec le travail.*

*Et puis la souffrance au travail a eu aussi des échos médiatiques notamment dans le dossier France Télécom et un rapport parlementaire a notamment fait le parallèle entre le syndrome développé dans cette entreprise et celui constaté à la DGFIP.*

*Malheureusement certains encore, et au plus haut niveau, refusent d'assumer, et tentent de dégager leur responsabilité en déclarant que les collègues sont en difficulté car ils n'arrivent pas à s'adapter aux réformes. Le discours de Valérie PECRESSE lors d'un récent CTPM sur les conditions de travail en est à ce titre la parfaite illustration.*

*Aujourd'hui, l'administration utilise le DUERP et le PAP pour justifier qu'elle agit pour améliorer la santé et la sécurité de ses agents au travail. Pour **FO**, cette apparente prise de conscience des risques liés aux conditions de travail risque fort de n'être qu'un affichage en l'absence de volonté réelle d'identifier clairement les raisons ayant entraîné la dégradation des conditions de travail.*

***FO DGFIP** dénonce la propension de l'Administration à systématiquement aborder la souffrance et le stress au travail sous l'aspect médico-social visant à la dispenser d'en évaluer les causes profondes à savoir les suppressions d'emplois, les réformes précipitées et mal préparées, les réorganisations incessantes, la course aux indicateurs..*

*Le défaut de volonté se traduit également par d'autres éléments qui sont d'ailleurs soulignés dans la présentation de la démarche du DUERP qui nous a été remise en amont de ce CTL.*

*Tout d'abord, l'ACMO devenu AP (assistant de prévention) a toutes les peines du monde à récupérer l'ensemble des mises à jour du DUERP. De plus, d'après les informations recueillies auprès des collègues, la démarche participative des agents au DUERP ne semble pas avoir été intégrée par nombre de chefs de service.*

*Nous dénonçons donc cette absence d'impulsion de la DDFIP. Pour **FO DGFIP**, il est absolument nécessaire que l'ensemble des personnels participe à ces mises à jour du DUERP car elles constituent une sensibilisation des agents à leurs conditions de travail. Rappelons que cette sensibilisation est une des demandes fortes que **FO-DGFIP 29** met en avant dans le cadre des discussions du CHS et plus généralement pour tout ce qui touche à la santé des agents.*

*Cela doit aussi passer par la prise en charge par l'Administration d'une réelle formation des cadres intégrant véritablement la dimension des conditions de travail et permettant aussi d'anticiper correctement les risques majeurs.*

*Récemment le Directeur Général indiquait que les conditions de vie au travail sont de plus en plus dures et qu'il souhaitait l'élargissement du sujet des conditions de vie au travail à l'environnement professionnel et à l'exercice du pouvoir hiérarchique.*

***FO DGFIP** soutient que les suppressions d'emplois sont le 1<sup>er</sup> facteur de dégradation des conditions de travail pour les agents et une fois de plus il nous paraît surréaliste que le Directeur Général évoque ce sujet sans parler de l'emploi.*

**FO DGFIP** ne cautionnera pas des outils d'évaluation des risques de l'Administration qui ne se traduiraient pas par des avancées concrètes et visibles dans le quotidien des agents.

En l'absence également d'une prise en compte réelle de la question des effectifs, **FO DGFIP** considère que les DUERP, PAP, Tableaux de veille auraient d'avantage pour objectifs de dédouaner l'Administration plutôt que d'améliorer les conditions de travail.

Lors du CTL du 15 décembre 2011 nous nous étions étonnés qu'à aucun moment l'Administration n'évoque la bascule de la comptabilité de l'Etat dans le progiciel CHORUS alors que les agents concernés ne se sentaient pas prêts et redoutaient à l'époque:

- De ne pouvoir maîtriser une nouvelle nomenclature passant de plus de 4000 à 2000 comptes,
- De ne pouvoir assimiler la formation et la nouvelle documentation ou modes opératoires dans les 15 jours qui les séparaient de la date de la bascule,
- De ne pouvoir récupérer tous les flux en provenance des applications remettantes à destination de Chorus,
- De ne pouvoir dénouer toutes les écritures qui viendront s'accumuler en comptes d'imputation provisoire,
- De ne pouvoir régulariser des listings d'anomalies qui ne manqueront pas de s'accumuler,

Ces craintes des agents ont malheureusement été rapidement confirmées après quelques semaines d'exercice au vu des nombreux dysfonctionnements qui s'étendent désormais au-delà des services comptabilité de la DDFIP.

A l'heure où nous parlons, nous sommes loin de la « démarche d'amélioration de l'information financière des comptes de l'Etat et du renforcement de la « traçabilité » que CHORUS doit permettre d'atteindre un jour... compte tenu des problèmes rencontrés par les postes et services : schémas d'écritures inexistantes, documentation incomplète, avis de règlement erronés, lourdeurs et complexité récurrente pour la passation des écritures, gonflement des comptes d'imputation provisoires, erreurs d'aiguillages entre comptables, ergonomie de l'application etc...

Pour **FO DGFIP** et malheureusement une fois encore, l'impréparation et la précipitation sont à l'origine de cette pagaille.

Pour **FO DGFIP** opérer une bascule sans analyse contradictoire sur des résultats de tests métiers, comportait beaucoup trop de risques pour le quotidien des agents et aussi pour les créanciers de l'Etat dans une période économique difficile.

En outre, il ne faut pas écarter les réactions négatives de la Cour des Comptes si la DGFIP était dans l'impossibilité de garantir une reddition des comptes de l'Etat pour l'exercice 2012.

Malgré tous les risques encourus, la Direction Générale a choisi de basculer la comptabilité de l'Etat dans Chorus sans retour en arrière possible.

Pour **FO DGFIP** l'Administration doit prendre de toute urgence toutes les mesures nécessaires pour sortir le plus vite possible de la situation actuelle et répondre au découragement des agents qui depuis le 2 janvier ont le sentiment d'être dans une impasse.

**N'HESITEZ PAS A SAISIR VOS REPRESENTANTS FO DGFIP SUR TOUTES LES QUESTIONS LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL.**

**CONTACTEZ NOUS – REJOIGNEZ NOUS**



**BULLETIN d'ADHESION**

NOM : ..... Prénom : .....

Grade : ..... Indice ..... Quotité travail .....

Affectation : .....

Déclare vouloir adhérer au **Syndicat Force Ouvrière des Finances Publiques, section du Finistère.**

Fait à

le