



Numéro 157- Juillet 2012



CNSACVT du 3 juillet 2012

Le Comité National de Suivi du plan d'action d'amélioration des conditions de vie au travail s'est réuni le 3 juillet 2012 sous la présidence de M. Rambal.

L'ordre du jour de cette réunion comportait :



- un point d'étape sur le DUERP (document unique de prévention des risques professionnels) et des plans de prévention qui en découlent ;
- les conditions d'installation des assistants de prévention ;
- le déploiement du tableau de bord de veille sociale ;
- les formations conditions de vie au travail ;
- les espaces de dialogues ;
- et enfin un point sur l'état d'avancement des travaux de l'IRES (Institut de Recherche Économique et Sociale) concernant l'encadrement.

Hasard du calendrier, cette réunion se déroulait le jour de la déclaration de politique générale du Premier ministre devant l'Assemblée Nationale et le lendemain de la parution du rapport de la Cour des Comptes sur l'état des finances publiques.

Aussi, la délégation **F.O.-DGFiP** a tenu à rappeler en propos liminaires que les services de la DGFiP avaient déjà subi et, ce bien avant la fusion, un volume de suppressions d'emplois ayant entraîné une dégradation sans précédent des conditions de travail.

Nous avons insisté sur le caractère prioritaire des missions exercées par notre Direction Générale et notamment en période de crise où il est essentiel de disposer d'une administration économique, fiscale et financière digne de ce nom. Les difficultés socio-économiques de nos concitoyens les plus fragilisés amèneront les services de la DGFiP en général, et plus particulièrement ceux accueillant du public, à être en première ligne. Une nouvelle réduction des moyens ne pourra qu'aboutir qu'à une aggravation des conditions de vie au travail pour les personnels sans parler des risques sur le maintien à terme de toutes les missions.

CNSACVT : point d'étape sur le DUERP

L'enquête sur le niveau de mise en place du Document unique de prévention des risques professionnels (DUERP) fait apparaître une situation en amélioration par rapport à l'année dernière, mais contrastée.

En effet, alors que 81,45 % de l'ensemble des directions ont réalisé les opérations de recensement des risques. Seules 52,42 % d'entre elles ont mis en place un Plan Annuel de Prévention (PAP).

Or le DUERP n'a d'intérêt que s'il est suivi d'un PAP permettant de réduire les risques !

Les directions locales et spécialisées éprouvent, semble-t-il, des difficultés de méthode pour évaluer les risques psychosociaux et mettre en place des actions visant à les réduire alors même que ce risque est le plus recensé.

En outre, 60 % seulement des agents sont consultés lors des réunions de service de recensement des risques. Résultat de la volonté des agents ou du chef de service, la question reste sans réponse, mais il est vraisemblable que la charge de travail ne permet pas à tous les agents de participer. L'accroissement des risques rend l'exercice difficile dans le respect des délais impartis et les taux de consultation de la documentation technique sont en net recul par rapport à 2010.

Pour **F.O.-DGFiP**, la situation des effectifs aboutit inévitablement à opérer des choix et le risque principal est que, à terme, le temps consacré à la confection du DUERP devienne une variable d'ajustement, le transformant ainsi en exercice obligé, très loin de l'esprit qui a prévalu à sa mise en place.

CNSACVT : l'installation des assistants de prévention

Les dispositions du décret n°2011-774 faisant suite au Protocole " Santé, sécurité au travail fonction publique " ont défini de manière plus précise le rôle de l'assistant de prévention (anciennement ACOMO). En conséquence, une nouvelle lettre de mission leur a été adressée.

Aujourd'hui, à la DGFiP, 47 % des assistants de prévention sont rattachés directement au responsable du pôle transverse et 12 % directement aux DRFiP/DDFiP, ce qui leur donne un positionnement plus conforme à la nature de leur mission. Cependant trop d'entre eux exercent encore des missions rattachées au budget et à la logistique (19 %) alors que l'administration a reconnu qu'il existait des incompatibilités.

55 % des directions ont désigné un assistant de prévention à temps plein contre 51 % en 2011. Pour mémoire, il s'agit d'un engagement du Directeur Général et nous sommes encore loin d'un temps plein par département.

En séance s'est posée la question de savoir si les directions spécialisées (DIRCOFI, DISI, DNEF, etc...) devaient également désigner un assistant de prévention à temps plein. Pour **F.O.-DGFiP**, une évaluation concrète des besoins en fonction du nombre d'agents et des contraintes liées à la dispersion des sites semble plus pertinente.

Déterminer un seuil au-delà duquel un temps plein est nécessaire permettrait de créer plusieurs postes là où le nombre d'agents le rend nécessaire. Vouloir mettre un emploi à temps plein de manière systématique sans évaluation des besoins est aussi dogmatique que de supprimer un emploi pour 2 agents partant à la retraite.

CNSACVT : le déploiement des espaces de dialogues (EDD)

Les espaces de dialogue sont un outil de discussion et d'amélioration des conditions de travail proposé au niveau local. Ils ont pour but d'exprimer les problèmes rencontrés, la participation est volontaire et l'expression confidentielle. Ils sont animés par des " facilitateurs " dont l'idéal serait qu'ils ne soient pas des agents du département, ceci afin de garantir la liberté de parole.

Les " facilitateurs " ont été formés par l'IRES et interviennent en binôme. **F.O.-DGFIP** a toujours été réservé sur ce type de réunion, considérant que les directions seraient tentées d'en faire un exercice obligé afin de démontrer leur intérêt pour l'amélioration des conditions de travail. En outre, ces réunions ne peuvent être utiles que si des réponses concrètes sont apportées aux questions et remarques des participants, ce qui n'est pas toujours le cas.

Quelques dérapages ici ou là nous ont amenés à rappeler à la Direction Générale que, d'une part, ces réunions doivent avoir lieu à la demande des agents et que, d'autre part, leur compte rendu n'a pas vocation à se retrouver dans des parutions syndicales.

Leur but est de résoudre les difficultés, pas de " clouer au pilori " des responsables d'unités de travail. D'ailleurs, nous avons suggéré à la Direction Générale d'en évaluer le bénéfice et éventuellement de les transformer en espaces de médiation quand les problèmes sont avérés.

Le déploiement rencontre pour le moment un succès très relatif. Les questionnements qui en ressortent ne sont pas très différents des sujets que nous évoquons régulièrement auprès de la Direction Générale : solitude de l'agent devant les priorités à déterminer, avalanche de directives et d'informations dont il faut faire le tri, problèmes relationnels liés à des tensions sur les effectifs, manque d'autonomie et de marges de manœuvres, etc...



CNSACVT : le tableau de bord de veille sociale (TBVS)

La première vague de TBVS est maintenant déployée : 42 directions y ont participé.

Sur ce nombre, 4 directions ont retenu l'ensemble des indicateurs optionnels, 12 n'en ont retenu aucun et 18 autres directions ont choisi un nombre d'indicateurs optionnels supérieur à la moyenne qui est de 10.

Ces indicateurs portent sur : les emplois non demandés, les arrêts maladie suite à accident de service, le dialogue social et les grèves à revendications nationales, les mutations et les violences externes.

Nous avons fait remarquer que dans certains départements, le TBVS a été mis en place sans consultation préalable des organisations syndicales ce qui facilite grandement le fait de ne retenir aucun indicateur optionnel. Là encore, autant cet outil peut être utile s'il est correctement renseigné et analysé, autant une mise en place sans discussion et sur la base des seuls indicateurs obligatoires, rendra difficile d'en tirer des enseignements. Pour autant, la première vague permet déjà de pointer du doigt des difficultés liées à la situation des effectifs sur les postes peu attractifs ; les problèmes liés aux réorganisations de services et déménagements incessants, les relations sociales et les problèmes de sécurité.

CNSACVT : le déploiement des formations "conditions de vie au travail"

48 formateurs interrégionaux formés en janvier ont pu former les formateurs départementaux. À ce jour, 650 agents ont reçu la formation " initiation conditions de vie au travail ", 650 ont bénéficié de la formation " risques professionnels " et 570 ont été formés aux RPS (risques psycho sociaux). L'IRES enrichira le module RPS à partir d'enseignements recueillis dans le cadre des EDD. Ces formations s'ajoutent aux formations métiers.

Afin de ne pas allonger la réunion, il a été décidé, en fin de séance, de reporter à la rentrée le commentaire de l'étude de l'IRES sur l'encadrement à la DGFIP.

À ce stade, pour **F.O.-DGFIP**, le bilan reste plus que mitigé. La préoccupation, affichée par la DGFIP, s'agissant des conditions de travail, est certes intéressante, mais il nous faut renouveler le constat déjà exprimé : **faute d'amélioration de la situation des effectifs, tous ces dispositifs relèvent du palliatif.**

Les agents de la DGFIP ne pourront accepter plus longtemps d'être les variables d'ajustement de la politique de l'emploi dans la Fonction Publique de l'État.



Conférence sociale ou pas, il semblerait que le changement, là aussi, ce ne soit toujours pas pour maintenant.

☎ 02-40-20-76-56. - ✉ fo.drifip44@dgifip.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgifip-sd.fr/044/>

Permanences VERSAILLES : le lundi , mardi et jeudi matins (02.40.20.76.56)

CAMBRONNE : le dernier vendredi de chaque mois (02.40.89.66.87)