



COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D'ACTION
D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL
DU 11 FÉVRIER 2015

ESCAMOTAGES ET JEUX DE DUPES



26 Février 2015

Mercredi 11 février 2015 s'est tenu le Comité national de suivi du plan d'actions des Conditions de Vie au Travail (CVT). M. Perrin, chef du service RH, présidait ce comité.

Comme la délégation **F.O.-DGFIP** s'en doutait, la Direction Générale est restée dans sa logique d'énumération et d'analyse d'outils plus ou moins discutables mais voués, selon elle, à améliorer les CVT !

Les thèmes à l'ordre du jour étaient :

- L'impact des grands projets à la DGFIP (projet de Vade-mecum et étude ergonomique)
- Les espaces de dialogue (EDD) – Bilan
- Le tableau de bord de veille sociale (TBVS) – Bilan et réflexion sur la problématique écrêtements
- La médiation sociale

Dès sa déclaration liminaire, **F.O.-DGFIP** a rappelé clairement que les conditions de vie au travail ne s'amélioreraient pas, et ce malgré une batterie d'outils créés depuis maintenant 5 ans : DUERP, EDD, TBVS. Pour notre syndicat, seul un niveau d'emplois suffisant serait en mesure d'améliorer vraiment les CVT.

La délégation **F.O.-DGFIP** a tenu aussi à alerter la Direction Générale sur le malaise des cadres et agents de Polynésie.

« Une culture CVT
pas totalement aboutie »

En réponse aux interrogations formulées dans notre liminaire, M. Perrin reconnaît que « la culture CVT à la DGFIP n'est pas totalement aboutie » et que la Direction Générale en a pleinement conscience.

Pour **F.O.-DGFIP**, il s'agit là d'un aveu d'échec manifeste de la part d'une Direction ayant pourtant multiplié les outils et les formations correspondantes. Mais comment pourrait-il en être autrement puisque les causes rejoignent les solutions et que toute autre politique des CVT revient à poser un pansement sur une jambe de bois !

Sur le sujet du DUERP (ou plutôt, en l'état, du non DUERP) polynésien, la délégation **F.O.-DGFIP** a exigé qu'une expertise soit très rapidement faite et une réponse donnée sur l'obligation juridique d'avoir ou non un DUERP pour ces collègues DGFIP.

M. Perrin a reconnu que, même s'il y avait un problème juridique d'application du DUERP à la Polynésie, il « faudrait essayer de faire en sorte qu'il y ait un DUERP qui ne contrevienne pas au droit coutumier ».

Pour **F.O.-DGFIP**, toute consigne doit être donnée à la direction polynésienne afin de mettre en place dans les meilleurs délais cet outil de

recensement des risques professionnels issu d'une directive européenne de 1989, retranscrite en droit interne en 2001 et applicable à la DGFIP depuis 2009 !

**Les fiches d'impact
ne connaîtront pas la crise !**

Thème n°1 : L'impact des grands projets à la DGFIP

L'objectif est d'évaluer l'incidence (par une étude d'impact) d'une mesure envisagée (un « grand projet ») sur la santé, la sécurité et les conditions de vie au travail des agents dans les services concernés. À cet effet, le SG (Secrétariat Général) a conçu une fiche d'impact mise à disposition des directions locales et des services centraux de la DGFIP. C'est un outil de « prévention primaire et d'aide à la décision ».

Pour **F.O.-DGFIP**, cet outil de mesure des impacts des projets de réorganisation ou de transformation de services doit être présenté le plus en amont possible au CTL et au CHSCT ; il en va de même pour le plan d'actions qui en découle. Trop souvent, en effet, les instances du dialogue social départemental se trouvent devant le fait accompli !

i C'est quoi un projet important ou grand projet ?

Tout projet susceptible d'induire des changements, positifs ou négatifs, dans des situations de travail, collectives et individuelles est un projet important ou grand projet.

La fiche présentée nous précise que ces changements peuvent notamment concerner l'organisation et l'environnement physique du travail, l'aménagement du temps de travail et les nouvelles technologies.

Les projets importants peuvent affecter durablement les CVT dans les futures situations de travail ou temporairement dans les périodes précédant ou suivant le changement. Les impacts de ces changements au plan des CVT des agents doivent être précisément identifiés et évalués.

Pour **F.O.-DGFIP**, hormis ce problème de délai de présentation aux Organisations Syndicales départementales, se pose aussi l'interprétation en local de la notion de projet important...il est à craindre que des DDFiP minimisent certains projets et s'exonèrent de cette étude d'impact.

Suivant la logique de cette fiche, la délégation **F.O.-DGFIP** a rappelé à la Direction Générale que, d'ores et déjà, 96 fiches d'impact auraient dû être établies concernant les 96 postes supprimés au 1^{er} janvier 2015 dans le document mis en ligne sous Nausicaa le 20 janvier 2015 par le bureau CE -1D ! Silence gêné de l'administration ...

F.O.-DGFIP a demandé à la Direction Générale ce qui se passerait si les « clignotants étaient au rouge » à l'issue de l'étude d'impact ; là aussi, l'administration a paru gênée et s'en est sortie par une pirouette dont elle a le secret, en donnant l'exemple d'une étude révélant de l'amiante dans un bâtiment et stoppant de facto le projet !

Pour **F.O.-DGFIP**, les problématiques induites par les restructurations sont multiples et bien plus complexes que cet exemple caricatural ! La volonté des directions locales de passer en force malgré des résultats négatifs n'est pas à exclure.

Pour finir sur ce thème, **F.O.-DGFIP** a rappelé qu'il y aura malheureusement inflation de fiches d'impact dans les prochaines années entre les suppressions des postes C4, la réforme territoriale et son cortège de restructurations !

En annexe de cette fiche était présentée l'étude ergonomique sur l'analyse des incidences de la dématérialisation, notamment le recours au double écran.

Cette étude nous a été présentée par deux représentants du pôle ergonomie du Ministère. Elle portera :

- d'une part sur les incidences de l'arrivée de GESTPART et de PES V2 sur les conditions de réalisation du travail (phase diagnostic),
- et d'autre part sur la construction de recommandations concernant les équipements (double-écrans), l'organisation du travail, l'environnement physique du travail et l'incidence de ces technologies sur les CVT (phase actions).

Un SIP et une trésorerie municipale feront l'objet de cette étude dans chacune des DDFiP retenues (Vienne et Seine-et-Marne).

Un cabinet d'ergonomie privé a été retenu à l'issue d'une procédure d'appel d'offres. Le marché a été notifié le 9 février 2015 pour une étude se déroulant de février à avril 2015. Les recommandations de l'étude permettront, d'après la DGFIP, de construire des principes mutualisables au niveau national.

Pour **F.O.-DGFIP**, il conviendra de s'assurer que toutes les recommandations ne se heurteront pas aux limites budgétaires actuelles de la DGFIP.

F.O.-DGFIP a bien noté la remarque des ergonomes selon laquelle les double-écrans sont une conséquence de la dématérialisation. Notre syndicat a rappelé un principe inscrit dans le Code du Travail, mais trop souvent oublié par la DGFIP, selon lequel l'organisation (et l'outil) doit s'adapter à l'humain et non le contraire.

La délégation **F.O.-DGFIP** a fait remarquer que l'étude de l'impact des double-écrans n'était qu'une des thématiques analysées (cf. supra) ; l'étendue des sujets traités aurait ainsi justifié une étude un peu moins tardive.

Pour conclure, notre syndicat a rappelé que les directions, avant toute étude ergonomique, devaient déjà s'assurer que tous les agents aient les écrans nécessaires à ce déploiement et ne passent plus leur temps à gérer la pénurie.

Les EDD : un gadget qui n'a pas trouvé son public !

Thème n°2 : Les espaces de dialogue

Sur les EDD, **F.O.-DGFIP** a réitéré son opposition (voir notre liminaire) à cet outil qu'on pourrait presque qualifier de gadget. On s'évertue à séparer les différents protagonistes du collectif de travail (cadres, agents) tout en voulant recréer du collectif : Cherchez l'erreur !

Les agents n'y croient pas et n'ont tout simplement pas le temps d'aller dans ces EDD où il est, de plus, interdit d'évoquer la question de l'emploi.

M. Perrin, lui en tout cas, y croit puisque ces EDD font partie des outils figurant dans le projet d'accord-cadre sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) porté par la Fonction Publique.

Rappelons que La Fédération Générale des Fonctionnaires FO n'est pas favorable à cet accord « déconnecté de la réalité au travail et qui « occulte tous les paramètres négatifs ayant dégradé la qualité de vie au travail ces dernières années ».

Dernière minute : le 20 février 2015, cet accord a été rejeté par la majorité des syndicats de fonctionnaires (FO, CGT, FSU).

TBVS = Travaillez, Bossez, on Vous Surveille !

Thème n°3 : Le tableau de bord de veille sociale (TBVS)

La délégation **F.O.-DGFIP** a rappelé que cet outil aurait pu être un bon indicateur du « moral des troupes » si certaines directions locales ne l'avaient pas dévoyé pour cautionner de possibles suppressions d'emplois.

Une fiche annexe nous proposait « d'engager une réflexion sur le thème des écrêtements » et « sur les actions visant à diminuer les écrêtements observés ». Les seuls écrêtements pris en compte dans l'analyse sont ceux concernant les agents présentant un crédit temps cumulé supérieur à 12 h à la fin de chaque mois : leur temps de travail supplémentaire est effacé.

F.O.-DGFIP a vivement réagi à cette fiche qui stigmatise les agents et aussi les cadres dans la survenance des écrêtements.

Pour l'administration, les écrêtements sont la conséquence d'une mauvaise organisation du travail (Pan sur les cadres !), ou d'agents

adoptant une mauvaise typologie de travail et qui, de surcroît, ne savent pas s'adapter (Pan sur les agents !).

Les solutions sont limpides pour la Direction Générale :

- proposer des formations aux agents écriétés
- « une réflexion plus large sur le fonctionnement du service »
- « surveiller régulièrement les pointages »
- assouplir le dispositif (cumul de 2 jours de récupération par mois sans excéder 2 mois et sans dépasser le volume de 12 récupérations annuelles).

La question de l'emploi une fois de plus escamotée !

À aucun moment l'administration n'a osé parler de l'augmentation de la charge de travail due aux suppressions d'emplois ni de la conscience professionnelle des agents permettant, malgré tout, l'accomplissement des missions.

Pour **F.O.-DGFIP**, l'administration, une fois de plus, individualise le problème pour mieux se voiler la face et ne pas voir que les services sont asphyxiés.

Pire, elle nie complètement l'implication des agents, tout en clamant haut et fort sa reconnaissance envers eux !

Thème n°4 : La médiation sociale

La fiche présente le dispositif de médiation sociale qui « vise à améliorer la qualité des relations de travail en contribuant, à côté des autres outils CVT, à la prévention des risques psychosociaux ».

Ce dispositif « peut intervenir, soit en anticipation dans le but d'accompagner des évolutions de structures ou de métiers, soit à l'occasion d'une situation dégradée pour résoudre un conflit collectif, sortir d'une situation suite à

accidentologie, par la recherche de solutions essentiellement partagées. »

La médiation se distingue des EDD qui interviennent, eux, en dehors d'un contexte de relations conflictuelles.

La Direction Générale nous informe également que la médiation sociale sera confiée à une cellule nationale au sein du service RH et composée d'un ou plusieurs cadres formés et qualifiés pour assurer les fonctions de médiateurs. Cette cellule, en fonction des besoins, pourra prendre appui sur des relais interrégionaux formés à cet effet.

La saisine du médiateur sera faite à l'initiative d'une direction ou d'un chef de structure lorsque les solutions mises en œuvre au plan local n'auront pas permis de résoudre les difficultés.

Si le médiateur est saisi par un cadre de proximité, un agent ou une Organisation Syndicale, il soumet ces demandes à la direction concernée pour confirmation et évaluation de la nature et de l'acuité du besoin. La direction locale et les Organisations Syndicales sont informées aux différentes étapes du processus de médiation. L'objectif est de déployer ce dispositif à compter du second semestre 2015.

F.O.-DGFIP ne peut que saluer ce dispositif répondant à une attente forte d'équipes souvent désemparées face à des situations de crise. Cependant, notre syndicat saura être vigilant sur les moyens alloués à cette structure et sur les parcours de formation à ce nouveau rôle de médiateur. Il est en effet primordial, pour **F.O.-DGFIP**, que les collègues chargés d'être les relais interrégionaux de la cellule puissent avoir reçu une solide formation à ces thématiques.

À l'issue de comité, F.O.-DGFIP ne peut se satisfaire de la promotion qu'a bien voulu faire la Direction Générale de ses outils TBVS et EDD, censés résoudre tous les maux mais qui, en fait, ne sont que de fausses réponses à de vraies questions.

Pour F.O.-DGFIP, la seule réponse qui vaille au malaise des personnels consiste à demander des volumes d'emplois suffisants pour stopper la dégradation des conditions

de travail, compromettant l'exercice normal des missions, et signifiant pour certaines leur abandon.

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Nous voilà réunis pour le 1^{er} comité national de suivi du plan d'action sur les conditions de vie au travail de 2015.

Il ne vous a pas échappé que, depuis notre précédente rencontre au sein de cette même instance le 9 juillet dernier, la loi de finances pour 2015, comme ses devancières, a continué son œuvre de destruction de l'emploi public à Bercy et plus particulièrement à la DGFIP.

Pour **F.O.-DGFIP**, ces 2 000 suppressions d'emploi à la DGFIP en 2015 généreront, à n'en pas douter, encore plus de souffrance au travail pour des agents déjà au bord de la rupture.

À ce titre, faut-il vous rappeler l'enquête semestrielle de septembre 2014 de l'observatoire interne IPSOS qui révélait que 72 % des agents de la DGFIP constataient une dégradation de leurs conditions de travail ?

Le constat est affligeant : les agents et les cadres souffrent à tous les niveaux ; les cas de suicides ou de tentatives de suicides sont malheureusement là pour nous le rappeler.

On en arrive maintenant dans les services à une situation ubuesque où l'agent « porte sur lui » la charge des politiques dogmatiques de réduction des emplois publics.

Pour **F.O.-DGFIP**, la seule et véritable solution serait d'avoir des moyens humains et budgétaires suffisants pour accomplir sereinement nos missions de service public.

Face à cela, l'administration s'est visiblement émue des conséquences de ces politiques dogmatiques et a mis en place des mesures censées améliorer les conditions de vie au travail.

Ces mesures (TBVS, EDD) sont en fait des outils de recensement du mal-être plutôt que de réelles réponses apportées aux agents. Dans notre contexte de réduction de l'emploi public, comment pourrait-il en être autrement ?

Quand, d'ailleurs, comprendrez-vous à la DGFIP que des outils sans moyens alloués ne font pas une politique ?

F.O.-DGFIP pense que vos outils ne visent pas à une amélioration des conditions de travail ; l'objectif poursuivi est simplement qu'elles ne se dégradent pas davantage, mais cet objectif, déjà minimaliste, est-il atteint ? Pour **F.O.-DGFIP**, rien n'est moins sûr !

Pour en venir à l'ordre du jour, **F.O.-DGFIP** vous livre ses premiers commentaires sur les fiches présentées :

Le projet de vade-mecum présenté et destiné à compléter la fiche d'impact nous permet de vous rappeler que, pour **F.O.-DGFIP**, le CTL doit être saisi d'un grand projet le plus en amont possible dudit projet et en toute transparence.

Concernant l'étude ergonomique sur la problématique du double écran, et sans en minimiser sa portée, **F.O.-DGFIP** considère qu'il serait tout aussi important que les directions achètent les écrans nécessaires à ce déploiement et ne passent plus leur temps à gérer la pénurie.

S'ajoute également à cela la problématique du financement de supports bras-écrans rendus nécessaires par la configuration des bureaux ; ces supports devraient être financés par le budget départemental et non par le CHSCT.

Le vieillissement de nos personnels et l'accroissement induit des TMS (Troubles Musculo-Squelettiques) devra d'ailleurs amener très rapidement l'administration à se poser la question du financement de ces équipements qui deviendront très souvent indispensables.

Les EDD ou Espaces De Dialogue n'ont, pour l'instant, recueilli qu'un succès très mitigé puisque seule une soixantaine d'EDD a été établie depuis 2010.

Pour **F.O.-DGFIP**, mettre en place des EDD pour recréer des collectifs de travail, mais en séparant les divers protagonistes du collectif ne peut être productif. **F.O.-DGFIP** a toujours défendu la création d'EDD réunissant l'ensemble des parties prenantes, afin d'améliorer les conditions de travail collectivement et de créer des organisations de travail plus horizontales et plus participatives.

De plus, il est interdit d'évoquer la question de l'emploi et des effectifs au sein de ces EDD, sous prétexte que cette question ne relève pas de leurs attributions.

Or, la cause principale de la dégradation des conditions de travail est précisément la question de l'emploi et des effectifs.

Que dire de nouveau sur le TBVS ou Tableau de Bord de Veille Sociale ?

Que cet outil est devenu, pour **F.O.-DGFIP**, et par une étrange dérive dont l'administration a le secret, un outil d'aide à la suppression d'emploi. En examinant ces TBVS, l'administration détermine les services où les emplois peuvent être supprimés, au prétexte que l'ensemble des indicateurs est positif.

À cet égard, la notion de Risques Psycho Sociaux ou RPS est de plus en plus prégnante, alors qu'elle n'existait pas lorsque les effectifs étaient suffisants pour remplir nos missions de service public.

Sur les écrêtements d'horaires variables, **F.O.-DGFIP** s'exprimera en séance, mais tient d'ores et déjà à vous dire que cette problématique ne devrait pas exister et n'est qu'un avatar de la surcharge de travail induite par les réductions dogmatiques d'emplois.

Votre fiche de présentation de la médiation sociale pose, pour **F.O.-DGFIP**, le problème des moyens alloués à ce dispositif.

Enfin, la délégation **F.O.-DGFIP** souhaite terminer en vous demandant de nous préciser pourquoi le DUERP ne semble pas s'appliquer dans les Collectivités d'Outre Mer ?

Nous avons été sollicités fin 2014 par plusieurs collègues en situation de RPS dans ces COM et qui n'avaient aucune possibilité de témoigner officiellement de leur situation. Cela nous paraît suffisamment grave pour vous le signaler.

Bien que les COM soient régies par des dispositions particulières, il n'en demeure pas moins, selon nous, que la République est une et indivisible. Nous souhaiterions, Monsieur le Président, des éléments de réponse sur ce point.

**PRIORITÉ
AUX CONDITIONS
DE TRAVAIL
DES AGENTS**

**BULLETIN
D'ADHESION**



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÊL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

→ **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

Syndicat National FORCE OUVRIÈRE des Finances Publiques
45-47, rue des Petites Écuries 75484 PARIS Cedex 10

Téléphone : 01.47.70.91.69 - Télécopie : 01.48.24.12.79 - e-mail : contact@fo-dgfip.fr - web : <http://www.fo-dgfip.fr/>
C.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : Hélène FAUVEL