Déclaration liminaire - CTL du 3 avril 2014

Monsieur le président,

Nous sommes aujourd'hui réunis en CTL pour examiner plusieurs points : le tableau de bord de veille sociale (TBVS), le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP), et le Programme Annuel de Prévention (PAP).

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 d'admettre que cette souffrance exprimée par les agents avait un lien avec le travail. C'était un premier pas.

Mais il faut bien reconnaître que les échos médiatiques notamment dans le dossier France Télécom et le rapport parlementaire faisant le parallèle entre le syndrome développé dans cette entreprise et celui constaté à la DGFIP, n'y étaient sans doute pas étrangers.

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.
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,
✔ le manque de finalisation de l'outil informatique,
✔ les réorganisations incessantes, etc.

Puisque nous parlons conditions de travail nous ne pouvons faire l'impasse sur une rapide évocation du DUERP.
Le DUERP, une démarche longue et fastidieuse peut-être mais qui doit permettre aux agents de faire état de ce qui ne va pas dans leur environnement de travail qu'il s'agisse des locaux, de l'organisation des services, de la sécurité, des conditions d'accomplissement des missions, etc.

Rappelons aussi le principe fondateur de cette démarche, 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.
Il est absolument nécessaire que l'ensemble des personnels (agents et chefs de service) participe aux mises à jour du DUERP car elles constituent une sensibilisation des agents à leurs conditions de travail au cours d'un moment privilégié réservé à cet effet.

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.