



## COMPTE RENDU

COMITÉ NATIONAL

DE  
SUIVI  
DU

PLAN D' ACTIONS

SUR LES

CONDITIONS

DE

VIE

AU

TRAVAIL



Numéro 30 du 30 mai 2016

### Comité national de suivi du plan d'actions sur les conditions de vie au travail du 11 mai 2016

## Le salon de l'outillage

En réponse à notre liminaire (voir ci-dessous), le Chef du service RH, qui présidait ce comité, a voulu, entre autres, nous persuader que le DUERP n'était pas « un jouet patronal » !

Cette révélation nous a au moins permis d'admirer sa phraséologie empreinte d'un « macronisme » assez urticant pour des syndicalistes Force Ouvrière...surtout en ce moment !

Sur le même mode, nous fûmes heureux d'apprendre que la DGFIP fait actuellement un « benchmark » (en français, comparaison des meilleurs pratiques) avec des entreprises privées et publiques pour regarder ce dont la DGFIP pourrait s'inspirer en matière d'outils ou de pratiques liés aux conditions de vie au travail.

Sur les outils existants, la Direction Générale admet que les Espaces De Dialogue (EDD) n'ont pas trouvé leur public. Quelle surprise ! Cela fait plus de 3 ans que **F.O.-DGFIP** le clame haut et fort !

**F.O.-DGFIP** a eu confirmation qu'un dispositif équivalent au DUERP (pas d'applicabilité du décret de 1982 dans les COM) était désormais effectif en Polynésie. C'est une victoire pour **F.O.-DGFIP** qui n'a cessé d'alerter la Direction Générale depuis plus d'un an sur cette anomalie.

Sur l'arrêt de la Cour de cassation du 25 novembre 2015 (voir notre liminaire) et ses

conséquences éventuelles dans la Fonction Publique, la DGFIP va interroger la DGAFP.

Lors du 1<sup>er</sup> tour de table qui a suivi cette réponse aux liminaires, **F.O.-DGFIP** a tenu à alerter une fois de plus la Direction Générale sur les restructurations en cours et les conséquences en termes de risques psychosociaux (RPS) qu'elles induisent pour les personnels impactés ; à savoir les agents mais aussi les cadres à la tête de ces structures.

#### Les thèmes traités :

- *État des lieux sur la mise en place de la mission départementale dédiée aux conditions de vie au travail.*

Que retenir de cet état des lieux ? Que la quasi-totalité des directions a mis en place la mission CVT et désigné un responsable de mission. Ouf, nous voilà rassurés ! Plus sérieusement, l'empilement des outils CVT continue sans que le mal-être et le désarroi des personnels ne disparaissent.

Le remède est pourtant simple pour **F.O.-DGFIP** : disposer de moyens humains et budgétaires suffisants pour accomplir sereinement nos missions de service public. Nous n'en prenons pourtant pas le chemin si l'on en croit la lettre de cadrage envoyée aux ministères, en prévision de la loi de finances 2017, enjoignant ces derniers de réduire de 2 % leurs effectifs !

- *Point d'étape de l'utilisation et de l'appropriation du vade-mecum de la fiche d'impact des grands projets de 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. Pour ce faire, la Direction Générale a diffusé aux DR/DDFiP un vade-mecum permettant le complètement de la fiche d'impact (voir note RH2C/2015/07/5495 du 23 juillet 2015).

Pour **F.O.-DGFIP**, rien de nouveau dans ce dispositif vécu comme un passage obligé pour les directions, mais qui ne les empêche nullement de dérouler leurs projets de restructurations comme bon leur semble.

- *Évolution du TBVS (Tableau de bord de veille sociale).*

La Direction Générale réfléchit à une informatisation du TBVS début 2017. Sont également proposées trois évolutions tendant à créer trois indicateurs supplémentaires :

- 1 - Création d'un indicateur optionnel « nombre de jours de congé non pris au 31/12/N au titre de l'année N ».
- 2 - Création d'un nouvel indicateur socle relatif à la formation.
- 3 - Création d'un nouvel indicateur optionnel « Nombre de jours de formation continue moyen par stagiaire ».

Vous l'aurez compris, pour **F.O.-DGFIP** ce TBVS, relooké ou non, n'a de justification que dans le diagnostic mais ne fournit aucune solution. Cet outil a surtout comme défaut d'être souvent utilisé par les directeurs locaux comme 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.

Bon à savoir : liberté a été donnée par la Direction Générale aux directions locales de redescendre ou pas les données du TBVS vers les services ou postes...mais, dixit la Direction Générale, « la plupart s'en tiennent à une synthèse départementale ».

- *Le guide de prévention des risques psychosociaux.*

Datant de 2011, ce guide n'a pas intégré tous les nouveaux dispositifs intervenus depuis. La Direction Générale va donc l'enrichir de ces outils et étoffer la partie dédiée aux cadres.

Pour **F.O.-DGFIP**, ce guide est utile et la DGFIP doit mieux le faire connaître, par exemple en proposant sur chaque site Ulysse départemental un lien direct dès la page d'accueil.

- *Suivi des Espaces De Dialogue (EDD).*

Exercice d'auto-flagellation de la Direction Générale sur ce gadget : « dispositif parfois mal connu voire méconnu y compris de l'encadrement, soit en raison de préjugés sur les suites données soit en raison de la lourdeur du protocole ».

Depuis 2010, il s'est tenu seulement une centaine d'EDD (69 dits « agents » et 32 dits « cadres »).

La Direction Générale propose donc d'alléger et d'assouplir le dispositif de mise en place d'un EDD, de promouvoir les EDD auprès des directions locales et des OS (non vous ne rêvez pas, vous l'avez bien lu !) et de créer des EDD thématiques !!!

Sur cette dernière évolution d'EDD thématiques, **F.O.-DGFIP** n'a pas manqué de réagir en faisant remarquer qu'avant on parlait tout simplement de « réunions métiers » !

**F.O.-DGFIP** a vivement contesté l'affirmation de la Direction Générale selon laquelle il y avait un « attachement unanime à l'exercice ». Pour **F.O.-DGFIP**, les EDD, d'une bonne idée de départ (libérer la parole) se sont transformés en un gadget stérile. On s'évertue à séparer les différents protagonistes du collectif de travail (cadres d'un côté, agents de l'autre) tout en voulant recréer du collectif. 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.

- *Synthèse de la campagne DUERP 2014/2015.*

Les risques les plus fréquemment listés dans les DUERP sont ceux en rapport avec le travail sur écran et liés aux exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle).

Pour **F.O.-DGFIP**, ce n'est malheureusement pas une surprise tant la situation est devenue insoutenable dans tous les services. Là encore, sont atteintes les limites de l'exercice DUERP !

- *La cellule de médiation sociale.*

Cette cellule, dont la création avait été relatée dans notre compte-rendu du comité de suivi de février 2015, est désormais opérationnelle depuis le 1er octobre 2015.

La cellule de médiation sociale a vocation à intervenir dans des situations de dégradation du collectif de travail ou en anticipation du changement.

Un guide du dispositif de médiation sociale a été élaboré à cet effet.

**F.O.-DGFIP** constate que ce dispositif répond à une attente forte d'équipes souvent désemparées face à des situations de crise. Il saura être vigilant sur les moyens alloués à cette structure.

Que retenir de ce comité de suivi des CVT ?

Que face à une administration qui multiplie les dispositifs destinés à l'amélioration des conditions de travail tout en ayant manifestement renoncé à s'attaquer aux causes réelles, **F.O.-DGFIP** s'interroge : **ne sommes-nous pas arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu ?**



## Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Avant toute chose, nous apportons notre soutien plein et entier à l'action de nos camarades de la section **F.O.-DGFIP** des Pyrénées orientales qui sont depuis le 9 mai, avec Solidaires et la CGT, dans un processus de grève reconductible et tournante sur plusieurs sites pour, d'une part protester contre les suppressions d'emplois, et d'autre part sensibiliser les usagers sur ce qui les attend à terme.

Un seul exemple, parmi d'autres, révèle à lui seul le malaise des agents de ce département : Le CFP de Perpignan a des pics de fréquentation pouvant atteindre 6 000 personnes en réception sur 6 heures d'amplitude d'ouverture au public ! Pensez-vous que ce site de Perpignan puisse fonctionner décemment dans ces conditions ? Osez imaginer dans ce CFP les conditions de travail des agents ? On atteint vite, par ce seul exemple, les limites de l'exercice consistant à mesurer les CVT ! Là encore, comme à Vierzon récemment, il n'est plus possible de fonctionner sans les emplois nécessaires.

Dans la même dynamique, cette exaspération prend maintenant une couleur parisienne puisqu'une intersyndicale Solidaires, CGT et F.O.-DGFIP 75 appellent à la grève demain 12 mai, jour de convocation du CTL sur les restructurations. Là encore, les mêmes causes produisent les mêmes effets.

Pour terminer sur ce volet actualités, comment ne pas parler brièvement de la mal nommée « loi Travail ». Non content de s'attaquer aux droits sociaux des salariés au travers de cette loi, le gouvernement veut passer en force en utilisant l'article 49.3. Quel déni de démocratie pour avaliser un texte de loi revenant sur des acquis sociaux fondamentaux !

Vous présidez donc votre 1<sup>er</sup> comité national de suivi du plan d'action sur les conditions de vie au travail (CVT) dans un climat social très tendu et comme les résultats de la vague 30 de l'Observatoire interne l'attestent ; nous aurons l'occasion d'y revenir dans cette liminaire.

**F.O.-DGFIP** est donc curieux de savoir comment vous allez pouvoir relever le défi de l'amélioration des conditions de vie au travail ?

Arriverez-vous à inverser la courbe de la morosité et du mal-être des personnels DGFIP ?

Vos relais locaux (les directeurs) ont encore des progrès à faire dans la transmission de vos directives.

Quelques exemples parmi tant d'autres :

- la difficulté à avoir des fiches d'impact pour chaque restructuration ;

- une interprétation toute relative et à géométrie variable par les Présidents de CHSCT de la doctrine d'emploi très encadrée des crédits de cette instance ;
- la fâcheuse tendance qu'ont certains directeurs à oublier que la porte d'entrée du dialogue social est le CTL ;

Il conviendrait donc de rappeler enfin à vos directeurs qu'il existe une circulaire sur le dialogue social du 22 août 2011 que trop d'entre eux oublient ou bafouent et qui concourt pourtant aussi indirectement à l'amélioration des conditions de vie au travail des agents.

Vous le voyez, Monsieur le Président, les sujets de rappel à l'ordre des directions locales sur cette thématique des CVT ou en lien avec elles ne manquent pas.

Ce ne sont pas les résultats de la vague 30 de l'observatoire interne IPSOS qui vont nous rassurer sur les conditions de vie au travail. À ce titre, faut-il vous rappeler que cette enquête semestrielle de l'hiver 2015 révèle que la note moyenne mesurant la qualité de vie au travail (QVT) à la DGFIP est de 6,1 sur 10, la plus faible de toutes les directions du ministère et bien en deçà de celle de la Fonction Publique d'État (6,7). La cotation du stress ressenti au travail fait ressortir une notation moyenne de 6,4 sur 10 pour les agents de la DGFIP qui, là encore, se seraient bien passés d'être les premiers dans ce genre de classement vis-à-vis des autres directions de Bercy. Chez vos cadres A+ et A, le stress ressenti monte respectivement à 6,7 et à 6,5 sur 10. À cela, rien d'étonnant quand on sait que les cadres de proximité IDiv et inspecteurs encore non éjectés de leurs postes C4 doivent accompagner le changement, faire passer le message des directions, tout en gérant le mal-être de leurs collaborateurs B et C, sans que les moyens et la marge de manœuvre nécessaires à la mise en place d'une organisation de travail respectueuse de la santé physique et mentale de ces derniers ne leur soient octroyés.

Faut-il vous rappeler, Monsieur le Président, que désormais ce ne sont plus seulement les agents qui craquent mais aussi vos cadres A et A+. Les situations de syndrome d'épuisement professionnel ou de burn-out de ces cadres se multiplient faute de moyens en personnel suffisants. Ajoutez à cela les incertitudes sur le devenir des missions et des carrières, les concentrations de structures à tout va et vous avez un cocktail explosif.

Pour **F.O.-DGFIP**, 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.

Face à cela, l'administration s'est visiblement émue des conséquences de ses 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 ?

Il est permis aussi de se demander si ce comité national de suivi des CVT, est suffisamment persuasif pour vous expliquer que le mal-être des personnels provient essentiellement de la réduction du volume d'emplois. Vous l'aurez compris, **F.O.-DGFIP** se pose vraiment la question de l'utilité de ce comité,

Sur les fiches présentées aujourd'hui, nous vous faisons part de nos premières remarques :

- la Direction générale souhaite que les discussions s'étoffent autour du DUERPAP. Certes, mais ces discussions deviennent ainsi, pour **F.O.-DGFIP**, des substituts aux espaces de dialogue (EDD) qui n'ont jamais su séduire les personnels et s'avèrent être un échec près de 5 ans après leur lancement. Comment d'ailleurs pourrait-il en être autrement puisque la question de l'emploi et des effectifs au sein de ces EDD est taboue, sous prétexte que cela 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.
- La fiche d'impact nous permet de vous rappeler que, pour **F.O.-DGFIP**, le CTL doit être saisi d'un grand projet (notion qui recouvre pour nous toutes les suppressions et restructurations) le plus en amont possible dudit projet et en toute transparence. Sur cette fiche, qu'en dire ? Tout simplement

qu'elle présente toutes les caractéristiques d'un outil relevant principalement d'une formalité visant à minimiser les conséquences des restructurations.

- La médiation sociale est désormais opérationnelle mais est-elle en capacité d'intervenir sur tous les cas recensés et est-elle bien connue de tous ? À ce titre, comment se fait-il que quelques CHSCT financent encore des interventions de psychologues du travail pour résoudre des situations de collectifs de travail en crise ? Les sommes investies (quelquefois plus de 10 000 euros) pourraient être réallouées à d'autres actions.
- Pouvez-vous nous préciser en quoi consiste « l'accompagnement du guide du manager sur le retour à l'emploi » parmi les différentes tâches dévolues à la mission départementale CVT ?
- Pouvez-vous nous confirmer que désormais les quatre DFIP implantées dans les COM ont leur DUERP, et plus précisément la Polynésie ? **F.O.-DGFIP** avait alerté cette même instance il y a plus d'un an suite à de graves problèmes dans cette dernière collectivité.

Nous aurons d'autres observations lors de l'examen des fiches. Mais déjà un premier bilan de cet arsenal d'outils de mesure s'impose.

**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 !

De plus, ne sommes-nous pas arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu ? Il est toujours permis de soutenir que sans tous ces dispositifs ce serait pire, mais l'action syndicale doit-elle se borner à l'installation et au suivi de remèdes palliatifs d'une situation dont les personnels ne sont en rien responsables.

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

Pour finir, et après vous avoir rappelé la revendication de notre fédération des Finances FO de renforcer le réseau des médecins de prévention des ministères économiques et financiers, premier outil de prévention des risques professionnels, la délégation **F.O.-DGFIP** vous demande si la décision du 25 novembre 2015 de la chambre sociale de la Cour de Cassation de supprimer de facto l'obligation de résultat qui pesait jusqu'alors sur l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail pouvait avoir des conséquences sur la responsabilité pénale de nos chefs de services.

**BULLETIN  
D'ADHESION**



NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÈL : .....

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](mailto:contact@fo-dgfip.fr) - web : <http://www.fo-dgfip.fr>  
C.P.P.P. 0519 S 06593 - Imprimé au siège du Syndicat National - Directeur de la publication : Hélène FAUVEL