

Compte rendu du Comité National de Suivi des Conditions de Vie au Travail du 11 mai 2016

Paris, le 19 mai 2016

Un dialogue laborieux sur les conditions de vie au travail !

Solidaires Finances Publiques avait boycotté les 21 dernières réunions du Comité National de Suivi des Conditions de vie au Travail compte tenu du manque d'ambition et de perspectives face à l'ampleur des sujets. Le 11 mai, Solidaires Finances Publiques a renouvelé ses exigences et revendications, posant les conditions de ses participations futures à un processus actuellement circonscrit à un simple suivi administratif : *« Nous sommes venus vous redire que si le cadre de nos échanges ne permet pas d'aborder sur le fond l'ensemble des évolutions du travail, nous ne nous prêterons pas à la mascarade d'un dialogue social qui n'aborde pas les vraies questions. »*

« Solidaires Finances Publiques conteste le fait que ces questions soient cantonnées à leur dimension RH, et ne soient pas intégrées dans le pilotage des missions, ni prises en compte pour les décisions d'organisation du travail ou d'implantation des services. C'était pourtant l'objectif assigné à cette instance lors de sa mise en place en 2009.

Solidaires Finances Publiques ne peut accepter que des questions majeures telles l'adaptation des structures du réseau, la dématérialisation, les moyens de fonctionnement, ne soient pas confrontées à leur impact sur les conditions de vie au travail des agents. Solidaires Finances Publiques dénonce le déni du sujet « encadrement » et que le rapport de l'Ires ait été enterré. »

M Magnant, DRH de la DGFIP qui présidait la réunion, a proposé la tenue d'un groupe de travail sur l'encadrement au 2ème semestre 2016. Nous en jugerons le contenu sur pièces. Il a renvoyé les sujets « Indicateurs » aux discussions en CTR. Pour Solidaires Finances Publiques, cette approche est réductrice (la question du pilotage des missions ne se réduit pas aux indicateurs), et la réponse est insuffisante (c'est bien en national et sous l'angle de l'impact réel des évolutions métiers que ces sujets doivent être abordés, les Directions refusant de modifier – ou ne pouvant le faire – les orientations nationales). Enfin, il a confirmé que le cadrage en matière de télétravail serait bien ministériel (traduction du décret FP).

Solidaires Finances Publiques a ensuite évoqué plus spécifiquement trois points :

« - le suivi des risques professionnels nécessite une analyse en amont des projets. Or ce n'est pas le cas compte tenu de la manière dont ils sont présentés aux agents et aux instances consultatives. La fiche d'impact est totalement inexploitable, elle ne permet aucune analyse. Pour Solidaires Finances Publiques, il est indispensable d'avoir une approche transverse de tous les projets. Sans une transparence totale sur les évolutions tant des missions que des structures, la prévention sera inopérante.

- jamais le besoin de dialogue professionnel et d'échanges autour du travail concret n'ont été aussi grands. Ces questions conduisent à la dégradation des relations entre les agents, alors que la plupart du temps ce sont l'organisation du travail, la charge de travail, l'éthique du travail qui génèrent ces difficultés. Les espaces de dialogue ne répondent que rarement aux attentes. Nous avons également relayé la forte attente des agents de la Dircofi Est en matière d'EDD.

- la cellule de médiation sociale trouve enfin sa concrétisation. Pour Solidaires Finances Publiques, cette mission doit pouvoir oeuvrer en toute indépendance, et pouvoir recourir à toutes les ressources (notamment expertises) qui lui sont nécessaires. Il s'agit bien de n'exonérer aucune responsabilité, et notamment celle du travail comme facteur de dégradation des relations professionnelles. »

Désaccords persistants.

La DGFIP veut elle réellement se doter de moyens réels de prévention des risques et d'amélioration des conditions de vie au travail des agents, ou ne veut-elle qu'un affichage alibi ?

De fait, il y a bien une vraie régression depuis 20012.

Si les acquis de la période 2008 – 2011 sont relatifs :

- volonté de réduire les indicateurs d'objectifs en les distinguant des indicateurs de suivi d'activité,
- dispositifs de protection et de sécurité des agents,
- dimension transversale affirmée de la problématique des conditions de vie au travail,

il n'en demeure pas moins qu'ils sont également fragiles.

Pour Solidaires Finances Publiques, il faut une prise en charge volontariste de l'ensemble de ces sujets. Cela passe par la transparence sur les projets, la saisine documentée des instances de dialogue social (CHSCT, CT, ...), et l'intégration de l'impact sur les agents à tous les niveaux : moyens, pilotage métiers, conditions matérielles et immobilières, charge de travail, applications informatiques, ...

De fait, la Direction Générale reste campée sur une posture d'accompagnement et non de prévention, de dissimulation de ses intentions et de l'ampleur des réorganisations, de déni du rôle des instances (refus de saisir le CHSCT, rejet formaliste de la notion de projet important, ...).

Pourtant, la preuve est faite : lorsque les projets sont soumis en amont à l'avis des CHSCT, aux agents, au CT, ils peuvent être corrigés et améliorés. En revanche, lorsque les agents subissent les évolutions, ils en souffrent et le climat social se dégrade !

Pour Solidaires Finances Publiques, la remise en cause unilatérale des règles de gestion, des affectations nationales, des régimes indemnitaires standard et des garanties, des modalités de gestion, des droits à formation, des remboursements de frais, fragilisent les agents et dégradent les conditions de travail.

Il est donc indispensable d'avoir des droits pérennes, affirmés, intangibles, et une transparence totale sur les projets pour que la prévention des risques puisse être une réalité.

Mission et outils CVT : bien en deçà des enjeux !

L'identification et le rôle des **missions « conditions de travail »** dans chaque Direction sont largement méconnus. De fait, cette mission repose essentiellement sur l'implication des chargés de mission, du temps et des moyens réels dont ils disposent.

La **fiche d'impact** se réduit la plupart du temps à une simple « page d'évitement » des problématiques posées par une réorganisation. Pour Solidaires Finances Publiques, seul un dossier complet présenté très en amont des projets est de nature à permettre la prise en compte des conditions de travail.

Le **Tableau de Veille Sociale** (TBVS) ainsi que le **Guide RPS** sont des outils utiles, à condition d'être accompagnés par une réelle formation des cadres et des agents, et se traduire par des décisions d'organisation du travail différentes.

Les **espaces de dialogue** (EDD), dont l'administration reconnaît les « défauts », n'ont de sens que si l'expression des agents conduit à une réelle prise en compte et aux décisions qui s'imposent. Or ce n'est bien souvent qu'un exutoire dont l'administration n'assure pas le suivi.

La **cellule de médiation sociale** doit pouvoir intervenir en diagnostic et en accompagnement, à condition de disposer des ressources nécessaires : formation, appui des référents ministériels (médecins, ergonomes, antennes immobilières, ...), recours à des spécialistes externes (sociologues du travail, psychologues du travail, psychiatres du travail, inspection du travail, ...).

Les **DUERP** font apparaître l'importance des problèmes liés au travail sur écran, aux risques psycho sociaux, que les Directions sont souvent impuissantes à prévenir (elles considèrent souvent qu'elles n'ont aucune marge d'action). De fait, les orientations stratégiques de la Direction Générale vont aggraver ces risques. C'est donc bien à ce niveau qu'il faut agir !

Pour Solidaires Finances Publiques, les conditions de vie au travail doivent dépasser le suivi statistique et questionner l'impact réel des décisions d'organisation sur le travail réel des agents.