

Formation spécialisée du CSA : réunion du 17 avril 2023

La CGT n'a pas renoué avec le « dialogue social », dans un contexte où le gouvernement s'assoit sur la démocratie et a institutionnalisé les violences policières d'État

Toulouse, le 28 avril 2023

Considérant que le combat contre la loi « réforme » des retraites du gouvernement Macron / Borne n'est pas arrivé à son terme, la CGT n'a pas repris, comme si de rien n'était, le dialogue social à la DRFiP 31. Nous avons donc lu à la direction la déclaration liminaire suivante :

<https://31.cgffinancespubliques.fr/instances/formation-specialisee/article/declaration-liminaire-cgt-a-la-formation-specialisee-du-csa-du-17-avril-2023>

qui, à l'occasion de la première réunion locale de cette nouvelle instance, a rappelé les positions de notre section syndicale concernant la santé, la sécurité et les conditions de travail.

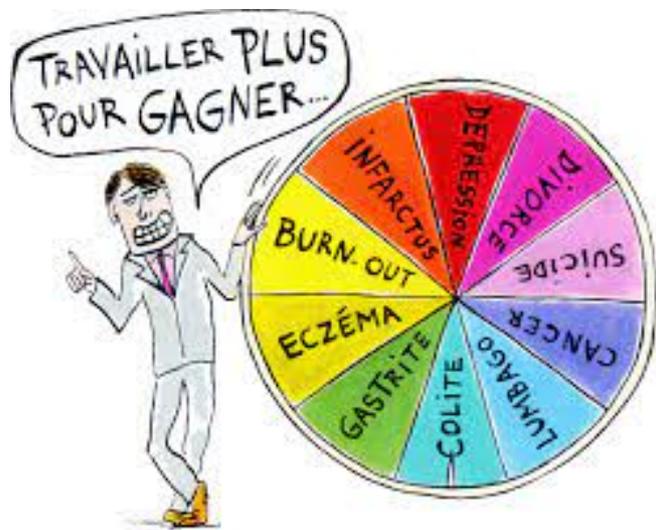
Pour autant, vous trouverez ci-après notre analyse des points à l'ordre du jour.

Télétravail : recommandations des acteurs de prévention pour aider les cadres de proximité à l'évaluation des risques psychosociaux et la mise en place d'actions de prévention dans le cadre du télétravail.

La fiche présentée a pour but de répondre à une sollicitation précise de la DRFiP 31 s'inscrivant dans le cadre du plan d'action, largement concerté, au sein duquel un des volets mettait en avant la nécessité de sensibiliser les cadres de proximité à la dimension d'évaluation des RPS ; l'objectif étant de les aider à mieux cerner les pistes de prévention possibles, à l'occasion de la pérennisation de la dimension du télétravail.

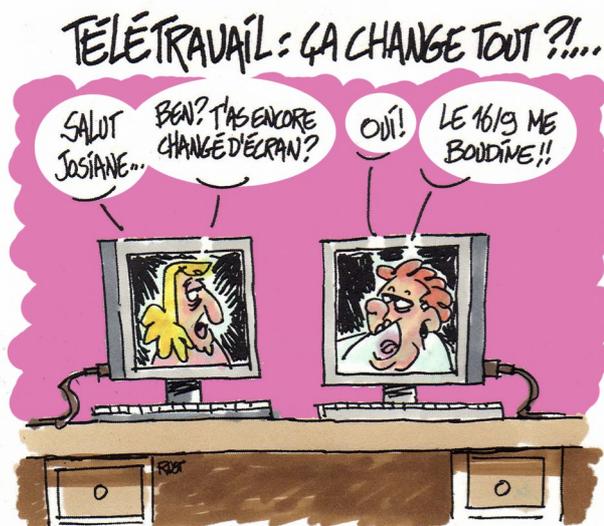
Les acteurs de préventions ont noté que « dans le cadre du télétravail, particulièrement lorsque celui-ci est au-delà de 3 jours par semaine, les rapports sociaux peuvent se dégrader et aboutir à un isolement social et professionnel. Cela implique la possibilité de perte du sentiment d'appartenance à une collectivité et conduire à un isolement social, à un sentiment d'exclusion, à une perte de lien social qui permet de construire le contact entre une personne et ses collègues de travail ou sa hiérarchie, c'est-à-dire contribuer à se sentir pleinement membre d'un groupe, qu'il soit formel ou informel ».

Le télétravail libère à la fois l'agent volontaire de contraintes (temps de trajet, ambiance sonore...) qui pèsent d'autant plus que les conditions de vie au travail se dégradent et c'est le cas depuis de nombreuses années à la DGFIP, et met à mal les relations sociales au travail déjà distendues durant la période Covid. **Il est patent que le télétravail peut être un outil contributif visant à renforcer le processus d'individualisation des rapports au travail que**



l'on constate depuis des décennies dans les entreprises et les organisations, et dont la sociologue Danièle Linhart a montré qu'il résultait d'une intention managériale très claire. De la négociation individuelle des salaires à la personnalisation des carrières, les techniques managériales appliquées depuis les années 1980 n'ont eu de cesse de séparer, diviser et isoler les travailleurs les uns des autres.

Il est à redouter que le probable renforcement du télétravail continue d'affaiblir le collectif de travail ce qui fragilise mécaniquement le télétravailleur, dont les échanges sont moins riches, qui s'isole, se retrouve souvent seul y compris dans ses relations



avec la hiérarchie et dans l'évaluation de son travail. La transparence, la multiplication des échanges participatifs sur l'organisation du travail, la remobilisation du collectif comme force de proposition et non l'individualisation des tâches et de leur suivi doivent être au centre de nos préoccupations pour une prévention efficace des risques psychosociaux chez l'ensemble des agents.

En matière de santé, les médecins de prévention ont souligné que « dans le cadre du travail à domicile, les possibilités de lutter contre la sédentarité et de favoriser la dimension d'équilibre alimentaire sont quasi

inexistantes pour les employeurs. Pour autant, cette question ne doit pas être mise de côté et au contraire être pleinement intégrée à la réflexion collective portant sur la prévention des risques liés au télétravail.

Par conséquent, en liaison avec le médecin du travail, l'employeur devrait définir un programme régulier de communication visant à rappeler des principes de base sur la dimension d'hygiène de vie, qui relève à la fois du cadre de la santé publique et de celui ayant trait à la prévention des risques professionnels. »

Si ces préconisations partent d'un bon sentiment, nous tenons à rappeler un rapport de 2021 de l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, qui argumente sur le fait que **la position assise prolongée pose un problème particulier aux travailleurs qui ont développé des affections chroniques telles que des douleurs dorsales et des maladies rhumatismales, car de longues périodes en position assise peuvent provoquer des douleurs associées à ces affections. Avec le vieillissement de la main-d'œuvre, il y aura de plus en plus de travailleurs souffrant de telles affections.**

En outre, en raison de l'augmentation du caractère sédentaire du travail et de l'accroissement de l'âge officiel de la retraite, les travailleurs d'aujourd'hui peuvent faire face à une exposition accrue au travail sédentaire tout au long de leur vie, par comparaison aux générations précédentes de travailleurs. **Éviter la position assise prolongée est un enjeu en vue de garantir un travail durable.**

Un rapport présente les causes et les effets de la position assise statique prolongée sur la santé dans un modèle graphique.

Les effets sur la santé associés à une position assise prolongée comprennent:

- § la lombalgie;
- § les troubles affectant le cou et l'épaule;
- § le diabète de type 2 et les maladies cardiovasculaires;
- § l'obésité;
- § certains types de cancers, en particulier le cancer du sein et le cancer du côlon;
- § les problèmes de santé mentale;
- § le décès prématuré.

En ce qui concerne le diabète et les maladies cardiovasculaires, on utilise à peine les muscles de ses jambes lorsqu'on est assis. Or, il est important d'activer les grands muscles de la jambe pour faire circuler le sang.

Création du premier « tiers lieu » à Muret

Situé dans le bâtiment C, ce lieu permet au télétravailleur ne disposant pas d'un espace approprié à son domicile ou souhaitant rompre l'isolement, de disposer d'un local où travailler et retrouver des collègues sans que ces derniers partagent la mission.

Ce tiers lieu se compose de trois espaces:

- un espace de travail partagé comprenant 8 postes
- un espace créatif de 98 m2 qui pourra prendre une configuration réunion ou accueil de groupes plus importants
- un espace cafétéria et détente permettant de déjeuner sur place, d'échanger de façon informelle.

Chaque espace pourra être réservé de façon indépendante par l'agent intéressé.



Une charte régira le bon fonctionnement de ce « tiers lieu ».

Une fois encore, nous constatons que l'administration met beaucoup de moyens pour éloigner les agents des services. Si le télétravail ou le travail déporté peut être une solution aux difficultés d'un certain nombre de collègues par rapport au temps de trajet, on note tout de même que les mêmes moyens n'ont pas

toujours été mis pour améliorer les conditions de travail des agents du temps où la mise en place de ces « nouvelles organisations » du travail n'était pas d'actualité.

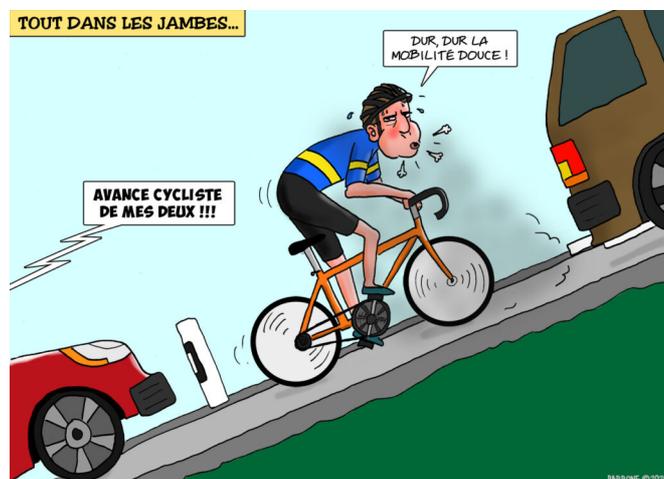
Une fois encore, l'installation de ces locaux précède la réflexion sur les missions et l'organisation concrète des services et plus globalement la réflexion sur le travail. Le document communiqué ne donne aucun élément sur la manière dont les agents vont s'organiser sur leur lieu de travail.

Nous demandons en conséquence que l'administration produise aux représentants des personnels et aux acteurs de prévention un bilan après les six premiers mois de fonctionnement de ce « tiers lieu », afin que la formation spécialisée puisse le cas échéant faire des préconisations sur ce nouveau mode d'exercice des missions.

Nouvelle Cité administrative :

Lors de la réunion du 22 novembre 2022 (réunion spéciale sur la nouvelle Cité administrative en format CHS-CT), nous avons listé un certain nombre de points à revoir sur ce projet :

Sur l'accessibilité du site, l'absence d'emplacements de parking pour les voitures (en



dehors de ceux prévus pour les véhicules de service et ceux des personnes en situation de handicap) entraîne de fait d'avoir une attention particulière en matière de prévention des risques professionnels sur la sécurisation des différents accès au site. Cela concerne à la fois les accès piétons (liaison avec les arrêts de bus ou bien les stations de métro à proximité), et la réalisation de pistes cyclables. La métropole devait faire une proposition d'aménagement, mais nous n'avons trouvé aucun élément sur le point de la mobilité dans les documents. **Sensibiliser les collègues aux modes de mobilité douce**

n'est pas suffisant, il faut du concret en matière de solutions de mobilité sécurisée pour les adopter !

S'agissant de l'ambiance thermique des bâtiments, rappelons qu'il n'y aura pas de système de climatisation, mais un système de rafraîchissement ne garantissant qu'un écart de neuf degrés maximum avec la température extérieure, souhaitons que l'ambiance thermique ne devienne pas insupportable, sinon, tout le monde chez soi et aux agents de gérer la canicule à leur domicile ?



Sur les plans proposés, pour l'espace accueil, la plupart des points relevés en novembre sont toujours d'actualité : **la banque d'accueil est toujours dissimulée au fond de la zone, les surfaces des boxes d'accueil sont toujours insuffisantes (de 5 à 7 m²), et il n'y a qu'un seul mopieur sur la zone, avec un accès compliqué pour la plupart des collègues.** Toujours aucune solution pour les services hors SIP qui recevront notamment pendant la campagne d'information à l'impôt sur le revenu.

Concernant les espaces de travail, nous avons acté la nécessité de consulter les agents et non uniquement les chefs de service sur leur mise en place. Force est de constater que rien n'a été effectué dans ce sens depuis la fin du mois de novembre.

Les « nouveaux plans proposés » pour les services montrent toujours d'importantes insuffisances de surfaces / agents.

Le quoi qu'il en coûte, ce n'est pas pour nous !

Malgré un affichage de la préfecture de réserver un poste de travail par agent affecté, si la DRFiP 31 ne revoit pas sa copie concernant les services destinés à rejoindre la nouvelle Cité, il y a alors une réelle volonté d'obliger les agents à travailler ailleurs (télétravail, travail à distance), pour permettre à ceux qui seront en présentiel de pouvoir exercer leurs missions dans des conditions acceptables. **En résumé, restez chez vous, vous serez (peut-être) mieux installés et coûterez, quoi qu'il arrive, moins cher à l'État !!!**

Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne

Centre des Finances publiques, 17 ter Bld Lascrosses 31000 Toulouse

<https://31.cgtfinancespubliques.fr/>

cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr

Suivez-nous sur Facebook et Instagram : [@cgtfinancespubliques31](#), Twitter [@CGTfip31](#)