

CSA – Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité, et de conditions de travail du 17 avril 2023

Déclaration liminaire

M. le président,

Nous voici réunis pour la première fois au sein de la Formation spécialisée du comité social d'administration (CSA), instance qui est née des cendres du CHSCT, dont la CGT continuera à revendiquer le retour, tant les droits qui y étaient attachés ont permis de faire progresser les conditions de travail au sein de la DGFIP et de manière globale dans le monde du travail.

Comme pour les premières réunions de CSA dans le département, nous notons que celle-ci se déroule en dehors de tout cadre légal puisque le règlement intérieur n'a toujours pas été présenté et adopté. Comme souvent, l'État met plus d'empressement pour assigner en justice les agents qui contestent ses « réformes » que pour prendre le temps du dialogue dit social dans les discussions avec leurs représentants. Il fallait imposer la fin des CT et des CHSCT au 1^{er} janvier 2023, cela a été fait, peut importe si on est un peu en dehors des clous juridiquement, pourquoi s'em...barrasser ! Une fois encore, notre syndicat se gardera l'opportunité de contester en justice toute décision prise dans cette instance si elle venait à nous chiffonner sur le fond...

Ceci étant posé, nous sommes dans cette nouvelle instance locale et nous allons par cette liminaire vous indiquer quelles seront nos exigences sur le mandat pour que les conditions de travail des agents dont nous aurons (et surtout dont vous aurez, légalement parlant !) à nous (vous) préoccuper cessent de se dégrader, et surtout s'améliorent !

Puisque nous travaillons dans une administration qui se dit exigeante en matière réglementaire, voici quelques extraits de textes puisés parmi ses nombreuses productions sur le travail et les risques qui y sont afférents :

En préambule du premier plan Santé Travail dans la Fonction publique pour la période 2022 – 2025, on peut lire :

Axe 1 : Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail

Tout au long de l'exécution du Plan santé au travail, les politiques de santé et sécurité au travail seront pilotées aux niveaux national et local en s'appuyant sur un dialogue social intensifié au sein des instances dédiées à la santé sécurité au travail, soutenu par un outillage renforcé en matière de connaissances, d'indicateurs de suivi et de méthodologies.

Une première remarque : lorsque vous nous annoncez dans la réunion de présentation de la formation spécialisée que les réunions de cette instance auront lieu sur trois demi-journées en 2023, nous pouvons douter que vous ayez lu le plan sus-nommé. En matière « d'intensification du dialogue social », passer de neuf réunions denses de CHSCT sur la journée à trois demi-journées, reconnaissez que le signal donné n'est pas très positif (et ne venez pas nous répondre qu'il y avait d'autres directions dans la précédente instance, l'argument ne tient pas dans la mesure ou la DRFiP accaparait une bonne partie du temps passé de ces 9 réunions annuelles. Le fait d'organiser davantage de réunions informelles sera aussi l'un de vos arguments, mais l'absence de procès verbal et l'impossibilité de voter des délibérations dans ces réunions en fait de simples espaces de discussion et non de décision).

En fin de présentation de ce « Plan Santé », le ministère de la Fonction publique revient sur la notion de qualité de vie au travail :

- **La qualité de vie au travail (QVT)**

Dans le cadre du projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail de 2015, la définition suivante a été retenue pour la fonction publique:

« La notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail des agents et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services».

Cette définition de la QVT est précisée dans le guide DGAFP de la qualité de vie au travail co-élaboré avec l'ANACT (Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour conduire une démarche QVT, DGAFP, Avril 2019) :

« Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est donc une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail (contenu, organisation,...) à des fins de développement des personnes et des services.

« La QVT : ce qu'elle n'est pas ! : La QVT n'est pas une manière « positive » de parler des RPS. Ceux-ci doivent continuer à faire l'objet de mesures de prévention comme tous les risques professionnels. La QVT n'est pas non plus l'addition d'actions ponctuelles tournées vers des dimensions périphériques au travail : relaxation, conciergerie, mesures en faveur d'une alimentation saine, etc... »

Nous aimerions mettre l'accent sur quelques uns des passages de cet extrait :

- *« l'amélioration de la qualité de vie au travail « s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents [...] Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail(contenu, organisation,...) à des fins de développement des personnes et des services »* : nous réclamons depuis des mois, semble-t-il à juste titre, des réunions de services sur l'organisation du travail. Elles ont lieu sur la base du volontariat (et donc n'ont souvent pas lieu) et aucune remontée n'est fait dans l'instance qui est chargée de la santé, de la sécurité et des conditions de travail Nous produirons donc une délibération pour vous enjoindre de formaliser cette démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail dans le département. **La DRFiP 31 sait être à la pointe quand il s'agit d'expérimentations en tout genre qui participent à la liquidation de nos métiers (dernier exemple en date, l'utilisation de l'intelligence artificielle au sein des SPF), nous entendons qu'elle le soit prioritairement en matière de prévention de la santé de nos collègues !**

« La QVT n'est pas une manière « positive » de parler des RPS. Ceux-ci doivent continuer à faire l'objet de mesures de prévention comme tous les risques professionnels. La QVT n'est pas non plus l'addition d'actions ponctuelles tournées vers des dimensions périphériques au travail : relaxation, conciergerie, mesures en faveur d'une alimentation saine, etc... » : pas besoin de long discours, foin de mesurette pour faire croire aux agents que l'on s'occupe d'eux, des actes immédiats et une obligation de sécurité de résultat ! Certes, la contradiction entre les textes du ministre de la Fonction publique et son zèle à tout mettre en œuvre pour mettre à genoux les fonctionnaires et faire disparaître leur statut, leurs emplois et leurs missions peut paraître antinomique, mais nous nous appuierons dans cette instance sur toute la réglementation existante

dans le but que la machine cesse de broyer l'humain, comme elle le fait de plus en plus dans le monde du travail, public et privé.

Pour préciser notre position dans cette instance, nous souhaitons également revenir sur une enquête fouillée d'avril 2020 du cabinet Aliavox, initiée suite à délibération du CHSCT de la DDFiP de la Nièvre concernant des restructurations qui ont eu lieu dans ce département dans le cadre du « NRP » (nous vous demandons d'annexer le compte rendu de cette expertise au procès verbal de notre instance). Aliavox est une société agréée par le ministère du Travail pour les expertises auprès des CHSCT (fonction publique) et des CSE par arrêté du 24 décembre 2014, prorogé par le décret 219-1548 du 30 décembre 2019. C'est ce type d'expertise que la DGFIP s'est acharnée à éviter durant le précédent mandat et on comprend pourquoi à la lecture de celle-ci.

Au terme de la réunion de CHSCT du 4 décembre 2019, le président du CHSCT de la Nièvre a donné son accord pour qu'une expertise puisse être mise en œuvre par le cabinet Aliavox.

Dans ce contexte, la mission donnée à l'expert a pour objectifs :

- d'analyser les conséquences du projet sur l'organisation du travail et sur l'activité de l'ensemble des salariés ;
- d'identifier les impacts sur les conditions de travail, notamment au titre des risques psychosociaux ;
- d'accompagner le CHSCT pour élaborer des propositions de prévention des risques professionnels.

L'identification des facteurs de risques a été effectuée par les experts d'Aliavox :

L'organisation du travail (intensité du travail, temps de travail)

Nous avons montré dans les différentes parties de ce rapport que plusieurs déterminants de l'activité mènent à une augmentation de la charge de travail.

- *soutenabilité du travail : manque d'effectif, travail dans l'urgence,*
- *pression sur les indicateurs ;*
- *transferts d'activité sans les effectifs afférents ;*
- *travail empêché : manque de moyens, interruptions de tâches ;*
- *flou organisationnel : les agents naviguent à vue.*

L'autonomie (dans la tâche, prévisibilité du travail, développement des compétences, monotonie, conséquences négatives de l'autonomie)

- *un travail segmenté qui provoque des pertes de compétences ;*
- *une perte d'autonomie et une diminution de la capacité d'agir ;*
- *une perte de visibilité des processus de travail ;*
- *parallèlement, une délégation des responsabilités sans marges de manœuvre : un « débrouillez-vous » délétère.*

Les exigences émotionnelles (relation au public, contact avec la souffrance, peur, obligation de masquer ses émotions)

- *l'interaction avec les contribuables (mécontentements de ces derniers*
- *versus devoir de réserve des agents) ;*

- *une souffrance éthique liée au sentiment de ne pas rendre service et à la*
- *perte du sens du métier ;*
- *un sentiment d'être inutile, obsolète.*

Les rapports sociaux au travail (représentations des rapports sociaux, relations entre collègues, relations avec la hiérarchie, autres formes de relations à l'entreprise, relations avec l'extérieur de l'entreprise, violences internes)

- *des agents qui se sentent éloignés et incompris de leur direction ;*
- *des agents qui ont le sentiment que leur direction ne connaît pas le travail ;*
- *des formes de soutien entre collègues et avec les responsables de proximité qui font tenir, mais contrariées par une indisponibilité croissante de ces derniers en lien avec l'augmentation de la charge de travail.*

Les conflits de valeurs (conflits éthiques, qualité empêchée, utilité du travail)

- *décalage des représentations sur la notion de service rendu aux contribuables entre la direction et les agents ;*
- *désaccord sur le « comment » fournir un service de qualité aux contribuables (par exemple : l'obligation d'utiliser le numérique pour l'utilisateur qui engendre de nombreuses erreurs à reprendre).*

L'insécurité de la situation de travail (sécurité de l'emploi, du salaire, de la carrière, « soutenabilité » du travail, changements)

- *pas de vision claire des restructurations ;*
- *incertitude sur l'avenir, pas de projection, pas de projet clair ;*
- *perte de repères (contenu du travail, pérennité des postes de travail) ;*
- *des agents qui pensent à la démission ;*
- *une conduite du changement faible.*

Toute ressemblance avec la situation d'autres services ne serait pas forcément fortuite...
L'expertise détaille quelques pistes d'évaluation de la charge de travail :

Ce travail d'évaluation, au plus juste de la charge de travail, doit, notamment, s'appuyer sur les éléments suivants :

- Analyser le travail réel pour pouvoir évaluer la charge et les besoins en agents nécessaires.
- Revoir les écarts entre le TAGERFIP et les chaises réellement pourvues en relation avec la situation réelle (longues maladies, départs en retraite, temps partiels, etc.). Il s'agit également d'identifier les niveaux de charge acceptables par les agents.
- Dans le cadre des restructurations, il est nécessaire d'évaluer les charges réelles transférées :
 - Évaluer le retard accumulé dans les sites avant leur transfert ;
 - Évaluer les possibilités d'absorption de la charge sur Nevers en fonction du nombre d'agents suivant leur mission.
- Notes de service : Il conviendrait de revenir aux notes de synthèse rédigées par les responsables pour harmoniser leur application.

Enfin, un paragraphe insiste sur les fondamentaux à respecter en matière de formation lors des restructurations.

Il est nécessaire de porter une attention particulière aux points suivants :

- le temps nécessaire à la formation aux nouveaux outils et aux nouvelles règles fiscales ;
- prendre en compte l'expérience qui est perdue lorsque les « sachants » partent en retraite ;
- tenir compte de la problématique âge et formation et développer un dispositif spécifique :
 - permettre de donner des marges de manœuvre suffisantes pour s'adapter ;
 - anticiper les périodes de formation nécessaires pour former les seniors et leur donner le temps de construire leurs nouveaux savoir-faire.

En outre, il conviendrait de réfléchir aux conditions de transmission de l'expérience des seniors aux plus jeunes.

Dans ce domaine encore, il apparaît que nous sommes loin du compte.

Enfin, le rapport décrit **quelques conséquences que peut avoir le travail lorsqu'il devient pathogène**

Nous ne citons ici que quelques témoignages. Les réactions qui sont apparues aux questions sur la santé lors des entretiens sont toutes convergentes. Elles rappellent les termes de l'état émotionnel d'individus touchés par le *burn-out*, tels que définis dans la description des symptômes de la maladie. Nous avons récapitulé, ci-dessous, les catégories des expressions que nous avons entendues :

- Irritabilité
- Cynisme
- Diminution de l'estime de soi
- Sentiment d'incompétence
- Anxiété
- Diminution des capacités à communiquer
- Méfiance
- Colère
- Agressivité
- Aversion pour le travail

Nous concluons sur ce sujet en suggérant à l'ensemble des membres dirigeants de la DRFiP de lire l'intégralité de ce document et surtout de s'en inspirer dans la mise en œuvre de l'organisation du travail et de la prévention en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail dans le département.

Nous avons compris lors de la deuxième réunion informelle sur la formation spécialisée que la DRFiP entend appréhender cette nouvelle instance comme un simple budget annexe de la dotation globale de fonctionnement. La délégation CGT pratiquera dans cette instance comme elle l'a fait au sein du CHSCT : elle utilisera l'ensemble des droits qui y sont liés, avec le seul objectif

de faire progresser le droit de l'ensemble des agents à travailler dans des conditions optimales, afin de préserver leur santé physique et mentale dans le cadre de leur travail.

Au sujet de l'instance d'aujourd'hui proprement dite, quelques remarques de notre part :

S'agissant des **compléments budgétaires** qui nous sont présentés, pour les points 14, 15 et 37 du budget, nous confirmons notre position sur un cofinancement à 50 % ainsi qu'un avis favorable pour les dépenses n°19, 35 d et de 39 à 43.

La **campagne d'information à l'impôt sur le revenu** vient de commencer, nous réaffirmons à cette occasion notre position en lien avec la prévention des risques professionnels : **aucun personnel représentant notre administration (titulaire, stagiaire, apprenti, service civique, contractuel) ne doit exercer ses missions envers les usagers à l'extérieur de nos bâtiments.** Nous vous demandons d'en faire le rappel à l'ensemble des responsables de service concernés.

Nous vous demandons également d'**avoir une attention toute particulière sur les conditions d'exercice des collègues qui assurent leurs missions au sein des accueils de proximité**, comme nous le faisons depuis leur mise en place : ergonomie des postes de travail, sécurité, habilitations Adonis national, qualités des liaisons avec les services.

Nous avons demandé officiellement une **visite de site au CFP de Muret** et plus particulièrement au bâtiment B. Nous avons proposé plusieurs dates en avril et mai par courriel du 17 mars 2023, sachant que la journée de lundi est à privilégier au regard de la présence des collègues. La prochaine date hors vacances scolaires et jours fériés est le 15 mai. Nous demandons qu'une date de visite soit validée.

S'agissant du point de l'ordre du jour relatif aux « propositions de l'**atelier sécurité des agents** », nous vous renvoyons sur le sujet à la lettre ouverte du 14 avril 2023 que nous adressons au ministre Attal, et que nous demandons de joindre au procès verbal de cette instance.

Dans le cadre de la préservation de cette santé physique et mentale, la CGT a pris toute sa place dans le combat contre l'allongement de deux ans supplémentaires de la durée du travail et nous continuerons à mener un combat quotidien sur ces sujets.

Ce recul social, qui revient à supprimer le passage aux 35 heures sur 25 années de carrière ou à effacer d'un trait de plume 17 années de congés payés, n'est pas plus acceptable aujourd'hui qu'au début du mois de janvier.

Toute la presse s'est longuement exprimé sur le sujet ce week-end. Le quotidien Libération a écrit samedi matin : *« Sur ce brasier social, les « Sages » ont donc versé un jerrican d'essence. Et fidèle à ses passions de pyromane, Emmanuel Macron annonçait immédiatement que la loi serait promulguée dans les quarante huit heures ».*

Le Président de la République n'aura même pas attendu le lendemain matin puisque la loi est parue au Journal officiel dans la nuit même.

Insistant sur le fait qu'il devait vérifier « la conformité à la Constitution » et « non trancher tous les débats que la réforme des retraites peut soulever », le Conseil constitutionnel s'est contenté de reconnaître que « l'utilisation combinée des procédures mises en œuvre a revêtu un caractère inhabituel », sans pour autant « rendre la procédure législative contraire à la Constitution ». *« Et si ce procédé devenait la nouvelle norme du cheminement démocratique ? »* s'est interrogé l'éditorialiste du journal La Montagne.

Dans les heures qui ont suivi, la première ministre, même si « elle reconnaît que le pays traverse « une période compliquée », a fait part de son envie et de sa « détermination à accélérer » (les « réformes » gouvernementales, bien sûr, pas l'augmentation des salaires ou le renforcement des services publics !).

Que la loi soit jugée constitutionnelle n'empêche pas qu'elle soit socialement illégitime, inutile et injuste. Cette décision ne change rien à notre opposition totale au report de l'âge de départ à la retraite à 64 ans. Après 3 mois d'une mobilisation la plus puissante du pays depuis 50 ans, le blocage reste total.

L'intersyndicale nationale et les organisations de jeunesse ont publié, avant que la loi soit promulguée en catimini par Macron, un communiqué titré : « Retraites, ce n'est pas fini », dans lequel elles soutiennent toutes les grèves et initiatives en cours et appellent dès maintenant à un 1er mai de combat. Les OS se réuniront de nouveau ce soir pour préciser les suites concrètes du combat qui rester à mener.

Aussi, nous ne resterons pas plus longtemps dans cette instance, car reprendre le dialogue social comme si de rien n'était, après le déni de démocratie que vient d'imposer le gouvernement à la population, c'est entériner la loi qui vient d'être promulguée, ce qu'à l'instar de l'intersyndicale nationale (qui ne se rendra pas demain à l'invitation du président de la République), nous nous refusons à faire.

En conséquence, la section CGT appelle l'ensemble des collègues du département à poursuivre la mobilisation et se saisir de toutes les initiatives proposées nationalement et localement pour exiger l'abrogation de ce texte rejeté par l'immense majorité de la population. Nous ne capitulerons pas au motif que la loi a été promulguée. Tous et toutes ensemble, menons jusqu'au bout le combat pour l'abrogation de cette loi inique !

Syndicat CGT Finances publiques – Section de Haute-Garonne

Centre des Finances publiques, 17 ter Bld Lascrosses 31000 Toulouse

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

cgt.drfp31@dgfip.finances.gouv.fr

Suivez-nous sur Facebook et Instagram : [@cgtfiancespubliques31](https://www.facebook.com/cgtfiancespubliques31), Twitter [@CGTfp31](https://twitter.com/CGTfp31)