

## Conditions de vie au travail : Où en sommes-nous ?



Après des années de déni, la Direction générale de la DGFiP a été amenée à ouvrir la discussion sur le dossier « conditions de vie au travail ». Depuis 2008, la DGFiP a engagé un processus pour tenter d'améliorer les conditions de travail à travers quelques actions, mises en œuvres pour certaines, en voie de finalisation pour d'autres.

La CGT Finances Publiques 31 a souhaité faire le point sur ces actions et rappeler quels sont les droits dont chaque agent dispose afin d'alerter l'Administration sur les risques professionnels rencontrés sur le lieu de travail.

### **Le Document Unique d'Evaluation et de prévention des Risques Professionnels : DUERP.**

Mis en œuvre depuis 2009, le DUERP est le recensement, l'évaluation, la hiérarchisation et la prévention des risques professionnels.

Lors de l'élaboration, l'ensemble des personnels a mis en évidence que les facteurs qui généraient le plus de souffrance au travail étaient les risques liés à l'organisation du travail : les risques psycho sociaux (RPS).

### ***Où en sommes-nous aujourd'hui en Haute-Garonne ?***

Si des améliorations relatives aux conditions thermiques, ergonomiques, matérielles ont pu être constatées, en ce qui concerne **les risques liés à l'organisation du travail (risques psycho sociaux) les difficultés demeurent, aggravées par les plans de suppressions d'emplois répétées (- 28 pour la DRFiP 31 au 01 /09/2012).**

Par ailleurs, lors du CTL du 29 mars dernier, la CGT Finances Publique 31 a rappelé la nécessaire mise à jour annuelle du DUERP, qui font également l'objet de débats au sein du CHS-CT instance au sein de laquelle sont présentés les plans de préventions.

Enfin, **un certain nombre de trésoreries et de services n'ont toujours pas de DUERP depuis 2009. De même pour les nouveaux services mis en place.**

***Les DUERP sont consultables sur ULYSSE Haute-Garonne, rubrique conditions de vie au travail.***



**Toulouse, le 11 juin 2012**

**Syndicat CGT Finances Publiques  
Section de Haute Garonne  
Centre Régional des Finances Publiques  
Place Occitane**

**31039 Toulouse cedex**

**[http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/  
cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr](http://www.resoo.com/cgt31-impots-tresor/cgt.drifip31@dgfip.finances.gouv.fr)**

### **Dernière minute**

La Direction vient d'informer les organisations syndicales de la mise en place d'une « Mission chargée des conditions de vie au travail » au sein de pôle pilotage et ressources.

Après de multiples interventions de la CGT au sein des différentes instances, il semblerait que les DUERP seront constitués d'ici fin juillet 2012 pour les services qui n'en disposent pas, et d'ici fin novembre 2012 pour l'actualisation des DUERP de l'ensemble des services.

**La CGT Finances Publiques veillera à ce que ce ne soit pas un nouvel effet d'annonce.**

## **Le Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de travail : CHS-CT.**

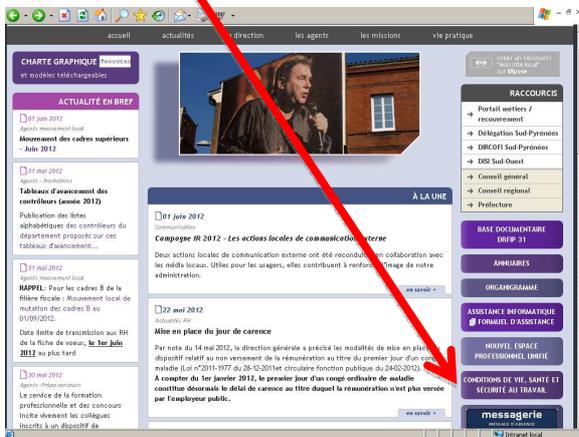
Depuis cette année, le rôle des CHS a évolué notamment par la prise en charge plus formelle des conditions de travail. Concrètement cela signifie que le CHS-CT doit être saisi dès lors que l'Administration décide de réorganisations immobilières entraînant une modification des conditions de travail. L'Inspecteur Santé et Sécurité au Travail (ISST) émet des recommandations sur l'espace de travail, l'éclairage, l'ergonomie des postes qui s'imposent à l'employeur car issues du code du travail.

Cette évolution nécessaire des CHS va dans le sens d'une meilleure prise en compte des conditions de travail, trop souvent négligées ou minimisées par le passé, sur lesquelles seules les actions des personnels (St-Gaudens, Mirail) ont permis des améliorations.

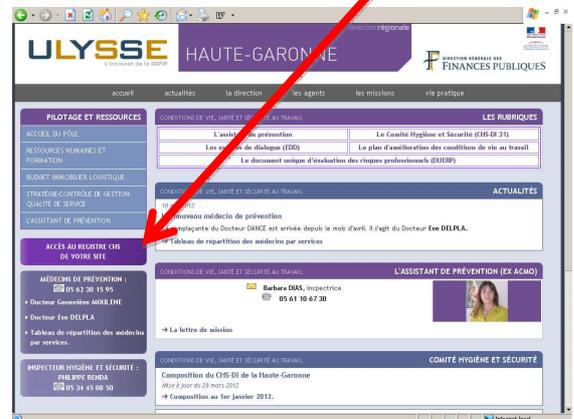
Chaque agent peut, à tout instant, porter des remarques sur les conditions de travail sur les **registres hygiène et sécurité** qui sont désormais dématérialisés et accessibles sur ULYSSE rubrique conditions de vie au travail.

### **Pour accéder à votre registre CHS sur l'intranet départemental**

**1 - Cliquer sur « Conditions de vie, santé et sécurité au travail »**



**2 - Cliquer sur « Accès au registre CHS de votre site »**



**L'assistant de prévention (AP)** est l'interlocuteur des personnels de la DRFIP 31 sur l'ensemble des sujets de la compétence du CHS-CT. Il doit s'assurer à ce qu'une réponse soit apportée aux remarques formulées sur les registres CHS lesquels font l'objet d'un examen annuel au sein du CHS-CT.

**Une seule assistante de prévention pour notre département, ce n'est pas sérieux !**

**La CGT Finances Publiques revendique au minimum un assistant de prévention supplémentaire. L'amélioration des conditions de vie au travail ne doit pas reposer sur une seule et même personne, au risque de voir dégrader les siennes.**



**Les décrets 82-453 du 28 mai 1982 et 95-680 du 9 mai 1995 réglementent les dispositifs du droit d'alerte et du droit de retrait dans la fonction publique** qui permettent à un agent d'alerter l'employeur ou de cesser son travail en présence d'un danger grave et imminent.

**Pour aller plus loin sur le droit d'alerte :**

Consulter le site de la Fédération des Finances CGT, à la rubrique :

[http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/fonct\\_publ\\_130\\_28\\_31.pdf](http://www.ugff.cgt.fr/IMG/pdf/fonct_publ_130_28_31.pdf)

## **Les Espaces de dialogues (EDD).**

L'Administration définit les EDD comme une « **démarche volontaire et participative des agents et des cadres appelés à s'exprimer sur leur approche du travail en vue de faire émerger des pistes d'amélioration** ».

Les EDD peuvent être demandés par les agents, les cadres, la Direction, un service, une Organisation Syndicale.

**Pour la CGT, les agents doivent pouvoir être prioritairement à l'initiative.**

### **Pourquoi les EDD ?**

C'est dans le cadre des discussions sur l'amélioration des conditions de vie au travail qu'à **l'initiative de la CGT Finances Publiques**, et à partir de nombreux constats, **a émergé la nécessité de ce droit nouveau pour les agents.**

La dégradation des conditions de travail est liée aux suppressions d'emplois mais aussi :

- à une conception « productiviste » du travail (satisfaction des indicateurs) ;
- à une « culture de résultats » : individualisation du travail et du processus de reconnaissance des mérites ;
- un « management » contraint de se focaliser sur la seule réalisation des objectifs dans un cadre de restriction permanente des moyens humains pour accomplir les missions.



L'ensemble de ces causes fait que les collectifs de travail sont de plus en plus malmenés et font naître des tensions entre les agents.

Pour la CGT Finances publiques, les EDD correspondent à la nécessité de **remettre une dimension collective** dans le travail en **instituant un droit d'expression et d'intervention des agents sur l'organisation et le contenu du travail** avec deux exigences :

- que l'Administration réponde positivement aux attentes des personnels ;
- que les comptes rendus d'échanges fassent l'objet de débats aux CTL.

### **Premiers Espaces de Dialogue**

La Direction lance les deux premiers espaces de dialogue (Cadres et Agents) le vendredi 15 juin.

**La politique volontariste de la Direction générale en matière de déploiement des EDD risque d'être contre productive dès lors que ces espaces peuvent être perçus par les personnels comme relevant de l'initiative de l'administration.**

**Pour autant, nous ne sommes pas dupes sur la volonté de l'Administration de donner des réponses positives sur l'emploi par exemple.** Cependant, l'expression directe des personnels dans les EDD débattus en CTL peut constituer un outil revendicatif susceptible de développer l'action collective.

Pour la CGT Finances Publiques, ce nouvel outil n'a d'intérêt que s'il permet d'établir des constats partagés par tous sur les conditions de vie au travail à la DGFIP sans tabous ni censure, et de dégager les moyens nécessaire aux traitement des causes et non seulement des effets.

Aussi et au-delà d'une simple démarche d'affichage, on peut légitimement s'interroger sur les objectifs poursuivis par la Direction locale qui prend l'initiative des premiers EDD alors que les DUERP ont déjà permis de recenser et hiérarchiser les risques... mais que les résultats sur le traitement des RPS se font cruellement attendre !!

**C'est dans cet esprit que la CGT Finances Publiques appelle les personnels à se saisir ce de ce droit nouveau dont les modalités sont définies dans le protocole consultable sur ULYSSE conditions de vie au travail.**

### **Le guide sur la prévention des risques psychosociaux**



Edité par la Direction Générale en septembre 2011, **ce document tarde à être largement diffusé par la Direction.**

Il doit servir d'appui à détecter toute situation de risques psychosociaux.



### **Facilitateur, qu'es-aco ?**

Les espaces de dialogue sont régis par un protocole. Dans ces espaces, le facilitateur est un agent de la DGFIP formé à l'animation des EDD. Il a pour fonction de « faciliter » l'EDD.

Un EDD est animé par un binôme de facilitateurs. Pour notre département, c'est l'assistante de prévention qui joue aussi le rôle de facilitateur.

**Lors du dernier CTL, la CGT Finances Publiques a dénoncé ces empilements de missions qui reposent sur une même personne.**

Ironie du calendrier, les premiers EDD interviennent le même jour qu'un CHS-CT. Où sera l'assistante de prévention ?

**Lors du dernier comité national de suivi du plan d'action sur les conditions de vie au travail, afin de conserver leur totale indépendance, la CGT a affirmé son hostilité au fait que les facilitateurs rendent compte oralement au chef de service des débats de l'EDD à la suite de sa tenue. L'IREs a indiqué que des facilitateurs s'étaient également montrés hostiles à cette disposition au cours de la formation.**

## **Le Tableau de bord de veille sociale (TBVS)**

Composé de plusieurs indicateurs (socle et optionnels), ce tableau est mis en place dans l'ensemble des services cette année. Il a été présenté aux organisations syndicales une première fois lors du CTL du mois de mars et au cours d'une réunion le 4 juin. La CGT a insisté sur certains indicateurs qui devaient être retenus.

Rappelons que le département de la Haute-Garonne avait été préfigurateur en 2010. Il n'y avait eu aucune suite. Les moyens mis en place n'étaient pas suffisants pour servir les indicateurs. Cette année les indicateurs ont été revus. Vous pouvez les retrouver sur notre site départemental. **La définition des services pour le suivi des indicateurs n'a pas encore été arrêtée.**

Encore une fois, **la CGT est intervenue sur l'impact du Service des Ressources Humaines. Le tableau doit être rempli pour la plupart par ce service déjà au bord de l'asphyxie.**

Ces tableaux doivent donner à débat annuel au sein des CTL. La CGT y sera particulièrement vigilante.

## **Réunions de service**

C'est le premier indicateur que doivent rendre l'ensemble des chefs de service pour début juillet. Coïncidence, nous allons sûrement assister à un développement de telles réunions.



## **Vos représentants CGT Finances Publiques 31 au CHS-CT**

**Alain PRANDO** : [alain.prando@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:alain.prando@dgfip.finances.gouv.fr)

**Jean-Marc SERVEL** : [jean-marc.servel@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:jean-marc.servel@dgfip.finances.gouv.fr)

**Patrick PLANCASSAGNE** : [patrick.plancassagne@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:patrick.plancassagne@dgfip.finances.gouv.fr)



## **Bulletin d'adhésion**

*Pour un syndicalisme de conquêtes sociales*

### **SECTION :**

Actif  Stagiaire  Retraité

#### **Je souhaite m'abonner à :**

*la Nouvelle Vie Ouvrière*

#### **Facultatif > Pour les agents A et A+**

Adhésion à l'UGICT (secteur Cadres & Techniciens)

OUI  NON

L'adhésion à l'Ugict n'entraîne pas de cotisation supplémentaire.

La revue « Option » est adressée à chaque adhérent à l'UGICT.

RESERVÉ À LA SECTION

Saisie CoGiTiel par la section

le: .. / .. / .....

Date de réception au bureau national,

le: .. / .. / .....

**NOM :** .....

**Prénom :** .....

**Date de naissance :** .. / .. / .....

**Catégorie :** ..... **Grade :** ..... **Echelon :** .....

**Filière fiscale**  **Filière publique**

**Adresse administrative :** .....

#### **Adresse pour l'envoi de la presse :**

Adresse administrative  Adresse personnelle (préciser) :

**Tél. :** .....

**Mel :** .....

**Date :** .. / .. / ..... **Signature :**