

Objet : Comité National de suivi du plan d'actions sur les Conditions de Vie au Travail

Monsieur le Président,

Tout d'abord, l'alliance CFDT-CFTC est très perplexe quant à l'organisation de cette réunion, planifiée en visioconférence sur une journée entière avec 7 fiches à analyser... les conditions de travail n'apparaissent pas des plus favorables pour ce conseil national des conditions de travail...c'est le moins que l'on puisse dire et cela dénote un manque de respect évident.

Pour entrer dans le vif du sujet : en mai 2020, le dernier rapport de l'observatoire interne fait le constat alarmant du mécontentement, de l'incompréhension totale et hautement anxiogène des agents de la DGFIP.

Ils sont 84% à estimer que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens, 83% à se sentir tributaire des changements mis en place et 82% sont plus qu'inquiets quant à leur avenir au sein de la DGFIP.

Ce rapport fait office de message d'alerte lancé par les agents de la dgfip à leur employeur. Le stress au travail a grandement augmenté et de facto la qualité de vie au travail s'est fortement dégradée.

Face à ce constat l' alliance CFDT/CFTC, attendait beaucoup de ce rendez-vous annuel déjà reporté et des fiches de travail proposées par la DGFIP. Pourtant à la lecture de ces dernières, la CFDT-CFTC en ressort frustrée.

Malgré ce rapport paru en mai 2020, nous sommes étonnés de lire sur la première fiche que les premières réunions ECHO « devraient se tenir à l'automne 2021 » alors que les premières restructurations elles non pris aucun retard et ont bien commencées dans les délais en décembre 2020 et janvier 2021.

Pourtant, l'alliance CFDT-CFTC, qui se soucie réellement des conditions de travail des agents de la DGFIP, vous a demandé à de nombreuses reprises lors de nos rencontres à ce que soit repoussée la mise en place du NRP pendant la pandémie pour ne pas rajouter de l'angoisse à l'angoisse ! Parmi les préoccupations de la DG sur les conditions de vie au travail des agents, celle sur la santé devrait être prioritaire. En maintenant le NRP alors même que vous vous permettiez de décaler certaines opérations, vous nous montrer bien quelles sont vos priorités !

Notre analyse va plus loin puisqu'en ne mettant pas en place le protocole demandé par la ministre de la fonction publique pour protéger la santé des agents, la DG ne répond pas aux obligations faites à chaque agent de la fonction publique soit le devoir d'obéissance. Aussi, le télétravail doit répondre à l'absolue nécessité du volontariat de

l'agent, pendant le télétravail de crise, nous le répétons, doit répondre à une autre nécessité : celle de la sécurité physique et morale des agents.

De ce constat, l'alliance CFDT-CFTC en tire la conclusion que la DGFIP ne prend pas en compte les outils qu'elle à elle-même mis en place afin d'améliorer les conditions de vie de travail.

Pour en venir aux fiches,

Fiche 1

L'alliance CFDT-CFTC prend note des actions mises en place pour renforcer les conditions de vie au travail mais il convient avant tout que l'ensemble des prescriptions du décret 82-453 soit respecté scrupuleusement par la DGFIP.

Ainsi, dans le cadre des réorganisations, l'alliance CFDT-CFTC insiste sur l'Article 17 de ce décret qui précise bien que « le médecin du travail est obligatoirement consulté sur les projets de construction ou aménagement importants des bâtiments administratifs et de modifications apportées aux équipements ».

D'autre part, l'alliance CFDT-CFTC demande l'application effective du guide du SG pour la prise en charge des conditions de travail dans la conduite de projets, à savoir notamment anticiper les réorganisations, associer le plus en amont possible les agents et les organisations syndicales, effectuer de véritables fiches d'impact.

Sur le déploiement de ECHO, il s'agit d'un nouvel outil qui n'est autre qu'un EDD national, avec des

facilitateurs. Et si il est vraiment plus que ça, quel intérêt d'attendre l'automne pour le mettre en place alors que le mal-être des agents est déjà bien présent ? Et comment est-il mis en place dans les directions locales ?

Si les conditions de vie au travail sont importantes pour vous, l'alliance CFDT-CFTC est convaincu que les outils existent déjà. Et c'est notamment en redonnant aux CHS-CT ses prérogatives et en renforçant son rôle avec les acteurs de prévention et les O.S. le sujet trouvera des réponses à la DGFIP.

Fiche 2

Sur la fiche 2 et le RETEX, nous nous inclinons : belle opération de communication !

Il est apparu aux yeux des agents comme un passage obligé sans aucun retour ou alors tellement vidé de sa substance que l'objectif a été raté. Réalisé à la va vite, l'objectif a été davantage d'expliquer le contrat pluriannuel que de répondre aux préoccupations des agents sur leur avenir en période de crise sanitaire et de restructurations.

Pourtant ce RETEX aurait réellement pu permettre une remise en question à la DGFIP. Ce ne fut pas le cas, preuve en est faite par un nombre de télétravailleur en diminution flagrante pendant le deuxième confinement et une organisation tout aussi peu maîtrisée.

Réalisé au plan local, ce RETEX pose un double problème puisqu'e tout d'abord il ne permet pas d'avoir une vue nationale et donc global, interdisant donc une dynamique de

groupe qui nous semble indispensable pour évoluer. Mais qu'en plus il vient contraindre par une mission supplémentaire des directions déjà surchargées.

L'impression qui transparaît est donc l'abandon provisoire d'un outil national : ECHO au profit d'un outil local. Nous comprenons difficilement cette logique et encore moins avec une mise en œuvre de ECHO programmée 1 an et demi après le début de la crise !

Fiche 3

Sur les motifs d'appels à la plateforme d'écoute et de soutien de la DGFIP, deux tiers des appels n'ont pas de motifs identifiés. A minima, des grandes thématiques auraient pu être précisées dans les motifs personnels et autres. Nous avons la même remarque pour les appels des cadres, pour lesquels 38 % ont des motifs inconnus. Les pourcentages très élevés méritent un détail d'analyse plus fin que celui qui nous est proposé.

L'alliance CFDT-CFTC apprécie la procédure de contre-appel mais s'interroge sur le pourcentage de signalement d'agents en difficultés transmis par département. Nous nous attendions à un retour chiffré qui nous aurait permis d'avoir une vision globale de la situation.

Nous nous interrogeons aussi sur ce contre-appel réalisé par un tiers extérieur à la DGFIP. Pourquoi n'est-ce pas la direction qui prend la main sur le rappel de l'agent en difficulté. Il nous semble que c'est bien la direction, et non le tiers, qui maîtrise les moyens pour répondre à une exposition à un risque psychosocial.

N'est-ce pas symptomatique de l'incompréhension des chefs de services face à des situations difficiles ? Et dans ce cas, ne faut-il pas organiser des formations qui donnent les bons outils aux encadrants ?

Fiche 4

L'alliance se félicite sur la prise en compte de la problématique du télétravail dans le DUERP pour 2021.

Cependant, la fiche 4 aborde le télétravail en occultant complètement le travail à distance. L'alliance ne saurait trop vous inciter, monsieur le président, à instaurer des GT locaux sur ce sujet qui doit avant tout se voir approprier par les acteurs locaux.

Un autre sujet de la fiche porte sur les fiches de signalement. Pour l'alliance CFDT-CFTC, la fiche de signalement doit avoir plus de visibilité et être accessible directement depuis la page d'accueil d'ULYSSE (sous « Visites dans les services » par exemple)

Enfin, cette fiche termine sur l'importance des correspondants sociaux dans la restauration collective. Dans ce cas, pourquoi vouloir supprimer les délégations départementales ?

Fiche 5

L'alliance CFDT-CFTC rencontre un problème avec la médiation à la DGFIP car la médiation doit être réalisée par un tiers neutre et objectif (site justice.fr). Comment respecter cette neutralité lorsque le médiateur s'inscrit dans une chaîne hiérarchique ?

Pour l'alliance ce que la DGFIP appelle médiation est en fait une conciliation.

Pour une vraie médiation, les cadres exerçant ces missions de médiation doivent être indépendants. Tout comme vous avez créé de nouveaux emplois pour le NRP, un nouvel emploi à plein temps de médiateur ou plutôt de conciliateur doit être envisagé et proposé aux actuels conseillers aux conditions de vie au travail. Cela pérenniserait la mission qui nous apparaît rien moins que pérenne lorsqu'on lit que des contractuels viendront en renfort de la cellule pour 2 ans !

Si la DGFIP souhaite vraiment se doter d'une procédure de règlement des conflits faisant intervenir un intermédiaire, elle doit choisir un médiateur investi de larges pouvoirs et qui peut proposer une solution contenue dans une recommandation motivée soumise à l'approbation des 2 parties antagonistes.

Fiches 6.1 et 6.2

Nous attendons un retour des sections locales concernées et nous nous interrogeons sur l'utilisation faite des constats dont certains sont déjà connus.

Enfin, lorsque vous parlez du problème de la régulation et du fait que les outils ne suffisent pas : l'alliance CFDT-CFTC s'inscrit parfaitement dans l'analyse de l'ANACT lorsqu'elle résume qu'il faut penser d'abord le projet CVT puis ensuite de considérer les outils d'autant plus que le DUERP n'est pas d'une simplicité propre à le rendre efficace.

A titre d'exemple nous nous interrogeons sur la possibilité offerte par les outils de réaliser des actions supplémentaire au plan d'action ? Il nous semble qu'en dehors des campagnes, l'alimentation du PAP ou du DUERP n'est plus possible. Nous vous laisseront nous éclairer sur le sujet.

Fiche 7

Sans aucune surprise pour vous, nous allons à nouveau vous interpellier sur le coût du télétravail qui ne doit pas être supporté uniquement par l'agent d'autant plus que le poids financier n'est pas le même pour un agent C que pour un cadre et qu'à l'heure du télétravail imposé, il n'est pas entendable que les frais fixes (électricité, gaz, repas) ne soient pas compensés par la DGFIP.

Les élus **CFDT-CFTC**,

Nadine GERST (CFDT)

Kentaro MARTIN (CFDT)

Stéphanie MOUNIER (CFTC)