

# FORMATION SPÉCIALISÉE DE RÉSEAU

## DU 9 AVRIL 2024

### I Semaine de travail en 4 jours (point en dehors de l'ordre du jour FSR)

Les organisations syndicales ont dénoncé la note envoyée la veille par l'administration à l'ensemble des directions, les sollicitant pour une éventuelle expérimentation de la semaine de travail EN 4 jours. Note sans aucune précision sur les conséquences de cette expérimentation sur les droits à congés, sur le télétravail, le temps partiel, etc. Avec des délais extrêmement contraints pour les réponses, en pleine période de congés scolaires. Et, cerise sur le gâteau, sans aucune négociation, ni même communication auprès des organisations syndicales !

En résumé, un condensé de tout ce qu'il ne faut pas faire...

Nous avons alerté la directrice des ressources humaines de la DG, présidente de cette FSR, sur cette note mal ficelée et ne respectant pas les règles du dialogue social, nous lui avons signifié les alertes que nous avons reçues toute la journée sur nos messageries de toute la France ; nous lui avons demandé de reprendre la note ; rien n'y a fait... « Ce n'est pas une note au réseau, mais uniquement aux directeurs ». « Nous ne la reprendrons pas ».

### I Règlement intérieur de la FS de Réseau (DGFIP)

Un avis émanant de l'ensemble des représentants du personnel avait été voté en novembre dernier au sujet du règlement intérieur de la FSR. Alors que les textes donnent 2 mois à l'administration pour répondre par écrit, rien ne nous était encore parvenu en avril 2025... Nous sommes donc tout de suite dans le bain d'un dialogue social apaisé... ou pas...

### I Note d'orientation Santé, sécurité et conditions de travail

Sous-paragraphes de la note :

1. Assurer la sécurité des agents et les accompagner lors d'évènements graves,
2. Améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail pour préparer les risques professionnels et donner du sens au travail,
3. Accompagner la prévention des risques de désinsertion professionnelle des agents,
4. Poursuivre le développement de la culture de prévention des risques professionnels par une politique de formation et d'information,
5. Prendre en considération les enjeux relatifs à la sobriété énergétique afin de mieux accompagner les impacts du changement climatique sur les organisations et conditions de travail.

Avec la mise en place des CSA en remplacement des CT et des FS en remplacement des CHS-CT (avec des périmètres géographiques et de compétences modifiés) ont dues être fixées dans chacune des instances les orientations en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Une note était proposée pour le CSA de Réseau, mais elle ne reprenait même pas les éléments de la note déclinée au niveau ministériel, alors que les notes directionnelles ne peuvent pas être moins-disantes.

Il manquait notamment le paragraphe sur l'amiante, alors même que notre administration est probablement celle du ministère la plus concernée (plus de surfaces et de très nombreuses restructurations), ainsi que le plan canicule.

Alors que le CHS-CT de la dernière mandature avait beaucoup travaillé sur les accidents du travail, les notes de 2024, ministérielle comme directionnelle, évacuent ce sujet qui reste pourtant d'actualité, car renforcer le suivi et renouveler l'analyse préventive des données relatives aux accidents du travail et des maladies professionnelles constituent une source privilégiée d'informations pour la prévention des risques professionnels.

La CGT Finances publiques a fait aussi valoir que se préoccuper de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents de la DGFIP signifiait sortir de l'industrialisation des tâches, recréer des emplois, reconnaître le travail des agents par leur salaire et leur carrière, diminuer le temps de travail. Nous avons réclamé des protocoles, des analyses sur les nouvelles organisations du travail (par exemple le télétravail), des retours d'expériences. Nous avons contesté l'absence de développement sur les violences sexistes et sexuelles et le mauvais traitement des temps partiels refusés. Enfin, nous avons déploré le manque d'actions concrètes ; la note est un relevé des risques, sans apport de traitement et sans guider les services des RH.

- ➔ Réponse de l'administration : la note n'a pas vocation à tout reprendre, mais elle a noté notre souhait d'être plus ambitieux et plus pragmatiques. Reste à passer aux actes ; elle est favorable à ce que certaines orientations puissent être pluri-annuelles. OK pour réintégrer l'amiante à la note directionnelle, mais c'est bien la moindre des choses !.

## ■ DUERP-PAP 2023 (Document unique d'évaluation des risques professionnels – Plan d'action)

95 % des directions ont renvoyé leur document dans les délais, 5 % suite à relance.

Les chiffres du bilan de la campagne Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)- plan action et de prévention (PAP) 2023 - font ressortir un niveau de détresse psychologique « inédit » ( anxiété, stress, incertitude professionnelle, injonctions contradictoires, frustration, ambiance malsaine), qui ne cesse de croître sur 2024.

Ce mal être collectif affecte la motivation des personnels, avec la perte du sens du travail, les conflits de valeurs permanents ...

Face à ce constat, un nouvel outil Prev'action devrait permettre des saisines au fil de l'eau, même si les réunions annuelles seront maintenues dans les directions pour favoriser une réelle prise en charge par les services.

La CGT Finances publiques a de nombreuses fois alerté sur le bilan d'expérimentation de cet outil ayant reproché que certaines directions minimisent les cotations des risques... La DG s'est défendue de consignes en ce sens ; elle fait cependant valoir une nécessité d'harmonisation.

La CGT a aussi dénoncé le planning de cette campagne DUERP 2024 à la DGFIP, qui commence en avril par la formation de l'ensemble des chefs de services par les attachés de prévention. Dans ces conditions, comment les réunions de service pourront-elles avoir lieu avant la campagne IR 2024 ?

Pour la CGT Finances publiques, les DUERP ne s'appuient pas sur des facteurs objectifs tels que ceux préconisés par l'INRS ou l'ANACT, qui sont entre autres exposés dans le rapport Gollac (Intensité et temps de travail - Exigence émotionnelle - Manque d'autonomie - Conflits de valeurs - Insécurité de la situation de travail - Rapports sociaux au travail dégradés). Ces facteurs permettent d'élaborer une évaluation précise des risques psycho-sociaux.

En outre, les données relatives au turn-over ou à l'absentéisme ne sont pas évaluées dans le DUERP, non plus que la charge de travail physique et mentale des agents. Sur l'organisation du travail réel, des éléments manquent, notamment les tâches complémentaires. De plus, si la tendance des flux usagers est en baisse, elle a pourtant augmenté en 2023, ce qui n'apparaît pas dans les DUERP.

Les mesures de prévention du risque relatif aux violences externes relèvent essentiellement de mesures de préventions tertiaires (mesures de soutien, notamment par la hiérarchie suites aux fiches de signalements des violences). Les expressions de souffrance ou de dégradation des conditions de travail recensées dans le DUERP, qui ne concerne pas les violences externes ne font pas l'objet de mesures de prévention précises et adaptées dans le plan de prévention (PAP).

**Il résulte de ces éléments que l'évaluation des risques psycho-sociaux y compris l'évaluation de la charge de travail physique et mentale et l'exposition aux violences externes comme internes, doivent être approfondies et les mesures de prévention détaillées.**

## ■ Programme 2024 de prévention des risques professionnels

En juxtaposant les manques en emplois, les restructurations-suppressions de services, de sites, l'ensemble des nouvelles organisations du travail (travail hybride, semaine en 4 jours, flex office), la CGT Finances publiques s'est fortement étonnée de leur non prise en compte dans la prévention des risques psycho-sociaux (RPS).

La quasi totalité des organisations syndicales ont relevé que les RPS représentaient pourtant plus du 1/3 des risques recensés dans les DUERP et qu'ils ne faisaient qu'augmenter.

L'administration a reconnu le sous-dimensionnement du volet RPS.

L'ensemble des représentants du personnel a voté et déposé par écrit un avis défavorable sur le plan 2024 et a voté contre.

## ■ Budget FSR

Parler de budget est largement exagéré, tant la fiche préparatoire était vide... On n'y apprend que les enveloppes des FS locales s'élèvent à 101€/agent et que la FS de Réseau sera dotée de 500 000 € pour financer les actions nationales.

Nous avons critiqué la diminution de moitié des dotations des FS des stagiaires dans les écoles. La DG s'est dite aussi surprise que nous de cette décision et nous a dit avoir écrit au secrétariat général du ministère.

## ■ Impact des nouvelles technologies et de l'intelligence artificielle sur les conditions de vie au travail et l'organisation du travail

Les organisations syndicales de la FSR souhaitent l'engagement d'une étude sur ce sujet avec 3 projets cibles : le cadastre avec le foncier innovant, le contrôle fiscal avec le data-mining et la gestion publique avec le traitement automatisé d'analyse prédictive de la dépense.

Solidaires et la CGT ont affiché une vision commune sur le cahier des charges et les autres OS n'ont pas de divergences fondamentales remettant en cause le dispositif.

Pour autant, la présidente par interim de la FSR dit souhaiter l'unanimité des OS avant d'engager le processus.

L'ensemble des organisations syndicales a dénoncé ce procédé dilatoire qui lui permet de jouer clairement la montre et la division syndicale. Suite à un prochain GT dédié...

## ■ Suicides d'agents de la DGFIP

Les suicides et tentatives de suicide des agents des finances publiques étaient auparavant signalés aux secrétaires généraux de syndicats et aux membres des CHS-CT ; ils ne le sont plus depuis déjà quelques années, sans qu'aucune raison ne nous ait été donnée. Nous sommes intervenus pour en connaître le nombre et pour que chaque cas soit de nouveau communiqué aux OS.

A ce jour, 8 suicides ou tentatives de suicide ont eu lieu depuis le début de l'année à la DGFIP.

Bien évidemment, l'administration minimise le lien avec le travail en faisant valoir dès qu'elle le peut le fait que l'agent aurait agi pour des raisons personnelles. En particulier, les suicides et tentatives de suicide en-dehors du lieu de travail sont systématiquement attribués à des motifs exclusivement personnels...

Pour la CGT Finances publiques, alors que les risques psychosociaux sont à un niveau jamais atteint, nous ne pouvons pas accepter un discours qui reporte toujours sur l'individu la responsabilité exclusive de ses actes. L'administration est responsable de la santé physique et mentale de tous ses personnels et doit tout mettre en œuvre pour que les organisations du travail et les conditions de travail ne participent pas au mal être des agents.

## ■ Conclusion

Nous ne pouvons que constater que le climat instauré par la présidente par intérim de la FSR particulièrement conflictuel, alors même que cette instance a pour compétences l'organisation et les conditions de vie au travail ainsi que les risques professionnels. Cela augure mal de l'avenir... Mais les représentants CGT Finances publiques continueront, quelle que soit l'attitude de l'administration, à militer pour l'amélioration des conditions de vie au travail des agents et faire respecter leurs droits.