

Objet : Formation spécialisée du CSA de réseau

Madame la Présidente,

Cette réunion intervient dans un contexte où les attentes des agents sont fortes. Les transformations des missions se poursuivent, les tensions sur les effectifs demeurent, les collectifs de travail restent fragilisés dans de nombreux services et, dans le même temps, de nouveaux risques liés notamment au changement climatique s'imposent désormais à l'employeur public. Les conditions de vie au travail des agents doivent dans ce contexte rester notre priorité.

Pris dans leur ensemble, les sujets inscrits à notre ordre du jour illustrent une même évidence : la santé, la sécurité et les conditions de travail ne peuvent plus être abordées uniquement sous l'angle des dispositifs d'accompagnement. Elles interrogent avant tout l'organisation du travail, les moyens alloués aux services et la responsabilité de l'employeur.

Le deuxième point de notre ordre du jour en est une illustration.

L'Alliance **CFDT-CFTC** tient à rappeler que le plan d'actions destiné à améliorer les conditions de travail et à prévenir les risques suicidaires n'avait recueilli l'approbation d'aucune organisation syndicale. Ce vote unanime ne traduisait pas un désaccord sur l'objectif poursuivi. Bien au contraire. Il traduisait une conviction largement partagée : les mesures proposées étaient utiles, mais elles étaient insuffisamment ambitieuses au regard de la gravité de la situation.

Le point d'étape qui nous est présenté aujourd'hui ne modifie pas notre analyse.

Nous constatons que les actions engagées consistent, pour une large part, à renforcer des dispositifs déjà existants, à développer des actions de communication, de sensibilisation, de formation ou d'accompagnement. Personne ne conteste leur intérêt. Mais ces actions relèvent principalement de la prévention secondaire ou tertiaire. Elles accompagnent les situations de difficulté ; elles n'agissent que trop peu sur les facteurs qui les produisent.

La prévention primaire reste le parent pauvre de ce plan.

Or c'est bien sur ce terrain que se joue l'essentiel : l'analyse de la charge réelle de travail, des organisations mises en place, des conséquences des restructurations successives, des vacances d'emplois, de l'évolution des missions ou encore de certaines pratiques managériales lorsqu'elles fragilisent les collectifs de travail.

Les suicides et les tentatives de suicide survenus ces dernières années rappellent que la prévention des risques psychosociaux ne peut être évaluée au seul regard du nombre d'actions réalisées. L'enjeu est bien d'agir sur les facteurs de risque avant que les situations individuelles ne se dégradent.

Le taux de réalisation d'un plan constitue un indicateur d'exécution. Il ne préjuge en rien de son efficacité. Ce qui importe, c'est de savoir si les conditions de travail s'améliorent réellement et si les facteurs de risques diminuent durablement.

C'est pourquoi l'Alliance **CFDT-CFTC** continue de demander que la DGFIP accepte de s'appuyer sur un regard extérieur, au travers d'un audit ou d'enquêtes indépendantes, afin d'objectiver les causes organisationnelles des risques psychosociaux et de construire un plan de prévention réellement à la hauteur des enjeux.

Les résultats de l'Observatoire interne constituent un autre temps fort de l'ordre du jour. L'Observatoire est un outil utile. Encore faut-il qu'il soit pleinement utilisé.

Depuis plusieurs années, ses enseignements sont remarquablement constants. Les agents disent leur attachement à leurs missions et à leur utilité sociale. Mais ils expriment également une charge de travail élevée, un manque de reconnaissance, des inquiétudes sur les évolutions de la DGFIP, une perte de sens et des difficultés à exercer leurs missions dans des conditions qu'ils jugent satisfaisantes.

Ces constats ne sont pas nouveaux.

La question n'est donc plus d'en faire. Elle est de savoir quelles décisions ils conduisent l'administration à prendre.

Depuis plusieurs années, les mêmes difficultés sont exprimées avec une remarquable stabilité. Cette permanence devrait conduire l'administration à s'interroger non plus seulement sur les résultats de l'enquête, mais sur sa capacité à faire évoluer ses politiques de ressources humaines et d'organisation du travail. Si les constats se répètent année après année, c'est que les réponses apportées ne permettent pas, à ce stade, de traiter suffisamment les causes des difficultés rencontrées par les agents.

L'Alliance **CFDT-CFTC** le rappelle régulièrement : les conditions de travail ne peuvent être dissociées de la question des moyens. Dans de nombreux services, les vacances d'emplois, les difficultés de recrutement et les réorganisations successives conduisent les équipes à absorber une charge de travail qui ne diminue pas. Cette situation accroît les tensions, réduit les marges de manœuvre des encadrants et fragilise les collectifs de travail. Une politique ambitieuse de prévention ne peut ignorer cette réalité.

Nous souhaitons également revenir sur les enquêtes internes faisant suite à un signalement.

Ces enquêtes sont indispensables. Elles participent à la protection des agents comme à celle de l'administration. Mais leur légitimité repose sur la confiance que les personnels leur accordent.

Enfin, nous souhaitons évoquer un sujet qui ne figure pas à l'ordre du jour mais qui s'impose aujourd'hui à tous les employeurs : les épisodes de chaleur extrême.

La canicule que connaît actuellement la France métropolitaine rappelle que le changement climatique n'est plus une perspective lointaine dont la gestion peut être laissée à d'autres. Il dégrade déjà les conditions de travail de milliers d'agents et constitue désormais un risque professionnel à part entière.

Les épisodes de fortes chaleurs provoquent déjà des accidents graves et des décès. L'accélération du changement climatique les aggravera multipliant ainsi les risques sur la santé. La prévention de ce risque relève pleinement de la responsabilité de l'employeur.

À la DGFIP, les remontées des services montrent que nombre de bâtiments demeurent insuffisamment adaptés : isolation thermique insuffisante, climatisation défaillante[RK1.1], absence de protections solaires efficaces, ventilation insuffisante, températures incompatibles avec des conditions normales de travail.

Les réponses apportées reposent encore trop souvent sur des mesures ponctuelles ou sur la capacité des directions locales à trouver des solutions dans l'urgence.

Ce n'est plus suffisant.

Les fortes chaleurs ne constituent plus un événement exceptionnel auquel on répond au moyen d'une fiche réflexe. Elles sont devenues un risque professionnel récurrent qui doit être pleinement intégré dans la politique de prévention de la DGFIP.

Cela suppose d'intégrer systématiquement ce risque dans les documents uniques d'évaluation des risques professionnels, de mettre à jour les plans de prévention, de programmer les investissements nécessaires sur le parc immobilier et d'anticiper les adaptations de l'organisation du travail lorsque les conditions climatiques l'imposent.

L'adaptation au changement climatique est désormais un enjeu de santé et de sécurité au travail. La DGFIP doit s'en saisir avec la même détermination que les autres risques professionnels. Notre alliance demande qu'un plan Canicule soit arrêté et ce dès la rentrée prochaine.

Les différents sujets inscrits à notre ordre du jour appellent finalement une même exigence : renforcer la prévention primaire en s'attachant davantage aux causes qu'aux conséquences.

La santé au travail ne se résume ni à des dispositifs ni à des indicateurs. Elle se construit dans les services, au quotidien, grâce à des organisations soutenables, des collectifs de travail préservés, des effectifs suffisants, des encadrants disposant de réelles marges de manœuvre et une attention constante portée au travail réel.

C'est cette ambition que l'Alliance **CFDT-CFTC** continuera à porter au sein de cette Formation spécialisée.

Les élus **CFDT-CFTC**

Florence BOCHNAKIAN, Karine ROUSSEAU

Anne Marie KNIESBECK, Yann PLOUVIEZ