

CHS-CT Alpes de Haute Provence - 30 novembre 2012
Liminaire CGT Finances Publiques

Santé et conditions de vie au travail ; beaucoup de paroles.... pratiquement rien dans les actes

La DDFIP des Alpes de Haute Provence a l'obligation d'évaluer les risques professionnels rencontrés par les agents au sein du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et d'évaluer un plan de prévention des risques. **Ce sont des obligations légales pour l'employeur qui est responsable de la sécurité et de la santé de ses personnels.**

Pour la DGFIP, le sujet des conditions de vie au travail fait l'objet de groupes de travail nationaux. Ce sujet est désormais affiché comme une priorité absolue.

Soit. **Au niveau local, si nous tirons un bilan de trois années de fusion sous votre autorité, le constat est sévère en la matière.** Les résultats ne se mesurent pas en affichage de communication (nombre d'articles de presse) mais en faits réels : trois cas de collègues ayant mis leur vie en danger même si une part de leur geste peut avoir des explications externes à l'activité professionnelle, multiples arrêts de travail pour dépression, épuisement,... **Ces faits démontrent de manière irréfutable que le problème est bien réel et soulèvent la responsabilité de l'employeur, DGFIP et DDFIP, qui doivent apporter des réponses concrètes. Le discours ne suffit pas, il faut des actes** et vite car la situation morale des agents se dégrade face

- aux **suppressions d'emplois massives** et incessantes rendant les services exsangues,
- à une **politique managériale empreinte de pression non assumée** et uniquement basée sur de multiples indicateurs et des contrôles internes formalistes, tatillons et reposant sur un postulat de défiance
- à **l'empilement de réformes** plus ou moins bâclées sans évaluation réelle de leur impact
- aux restructurations de services, réingénierie des process déconnectée de l'activité réelle et du service à l'utilisateur

Pour les personnels le désarroi et la détresse sont profonds : perte du sens du travail, désorganisation croissante des services, travaux multiples non finalisés, sentiment de ne plus accomplir un vrai service public à destination des usagers.

Il ne suffit pas de faire semblant pour s'exonérer de sa responsabilité. Le plan de prévention porte presque exclusivement sur les aspects matériels, les risques psychosociaux sont délibérément occultés ou atténués avec toujours les mêmes solutions non concluantes : planification des tâches, assistance et soutien managérial, définition des consignes à suivre en cas d'incidents, formation à la prévention des conflits et du stress (y compris formation par internet en la matière !)...

Il vous appartient de prendre les mesures nécessaires pour enrayer cette spirale dangereuse, il s'agit de votre responsabilité.

Cette situation très dégradée, issue de la Révision Générale des Politiques Publiques, a d'ailleurs fait l'objet récemment de rapports critiques de l'Inspection Générale des Finances et de l'Inspection de l'Administration et de l'Action Sociale :

- révision générale déconnectée de toute réflexion sur les politiques publiques et les moyens nécessaires à leur mise en œuvre,
- **absence cruelle de dialogue social et de considération pour les agents du service public,**
- prééminence de la logique comptable sur l'intérêt des usagers
- **dégradations des conditions de travail des personnels.**

Le malaise est profond et la stigmatisation des situations fragiles n'améliorent pas les conditions de vie des agents : l'instauration d'un jour de carence au titre de la maladie ordinaire sanctionne financièrement les agents en laissant planer la suspicion de l'arrêt de complaisance, le traitement discriminatoire des agents stagiaires de catégorie C dans la prise en charge de leur frais de formation selon leur filière d'origine aboutissant à faire « payer » leur formation aux agents issus de la filière gestion publique... les exemples ne manquent pas !

Oui Monsieur le Directeur le sujet des conditions de vie au travail est grave. Le Directeur Général vous a fixé trois priorités majeures :

- 1. les conditions de travail**
- 2. la protection, la considération et la sécurité des agents**
- 3. la qualité du dialogue social**

Il est désormais temps de passer aux actes et de ne pas se contenter d'un affichage.

1/ Ainsi nous serons très vigilants à ce que l'évaluation des risques professionnels et le plan de prévention reposent sur **une étude concrète, service par service, des risques liés à l'augmentation des charges de travail résultant notamment des suppressions d'emplois.** Pour cela les documents nécessaires doivent être portés à la connaissance des organisations syndicales, à savoir le tableau de bord de veille sociale (TBVS) et le tableau de situation des effectifs par service (TAGERFIP)

2/ S'agissant de **la protection et de la sécurité des agents nous attendons que l'Administration donnent les suites nécessaires et adéquates** dès lors que les faits d'agressions, menaces ou injures lui sont rapportées. Sur ce point, à l'heure actuelle, les agents se sentent trop souvent abandonnés et non soutenus comme ils seraient en droit de l'exiger.

3/ Enfin s'agissant de **l'encadrement supérieur et intermédiaire il serait plus que temps que les conditions de vie au travail des agents deviennent aussi une priorité.** Les propos d'un de vos proches collaborateurs à l'égard d'un collègue faisant état de ses difficultés de santé en raison de la pression professionnelle, je cite « *pour l'instant il me semble que vos débets ne vous ont rien coûté... (sur la santé) je peux le comprendre mais il ne s'agit plus de responsabilité personnelle et pécuniaire* » démontre froidement une **absence cruelle d'empathie et de prise de conscience sur ce sujet.** Pour sensibiliser les personnels d'encadrement il aurait été heureux que vous leur laissiez la possibilité de participer au forum théâtre sur les risques psycho-sociaux le 2 octobre dernier à Manosque mais vous aviez le même jour fixé une réunion de l'encadrement à Digne les Bains, fâcheuse incompatibilité de planning !

Vous voyez pour passer des paroles aux actes il faut être cohérent dans l'action.

Pour conclure, afin de vous resituer **la responsabilité de l'employeur sur la sécurité et la santé de son personnel**, je vous signale un tout récent arrêt de la **chambre sociale de la Cour de Cassation en date du 26 septembre 2012 condamnant un employeur pour absence de suivi régulier de la charge et de l'amplitude de travail** d'un salarié au forfait jour, l'employeur ayant ignoré les multiples **alertes de son salarié sur le sous effectif permanent** et l'augmentation de sa charge de travail le conduisant à travailler 12 à 13 heures par jour ainsi que certains week-ends et jours fériés !