



## **Compte rendu du groupe de travail du 10 octobre 2019**

### **« Comité National de Suivi : étude d'impact des outils CVT »**

Le groupe de travail était présidé par M. Gaël GRIMARD, chef du bureau RH 2C, assisté de M. Olivier ROUSEAU, tout nouveau sous-directeur de ce bureau et de Laurent MATHIS.

Seules l'UNSA DGFIP et la CGC Finances Publiques étaient présentes à ce groupe de travail, les autres syndicats ayant décidé de ne pas assister à cette réunion.

En préambule, la délégation UNSA-CGC a fait lecture d'une déclaration liminaire qui figure en annexe.

En réponse à ces propos, l'administration a indiqué :

- Essayer de répondre favorablement à notre demande de rédaction par l'administration, à l'issue de chaque groupe de travail, d'un relevé de décisions, avec transmission préalable aux organisations syndicales présentes.
- Satisfaire notre demande d'élargir au plan local le dialogue aux représentants des personnels disposant d'une section constituée et non pas aux seules organisations syndicales représentatives au CHSCT local.
- Assurer que, s'agissant des réorganisations (NRP, dé-métropolisation...), la consultation n'est pas de pure forme. « Tout » est transparent mais pas écrit d'avance et « tout » n'est pas figé.
- Reconnaître l'existence de risques psycho-sociaux (RPS). Toute réforme suscite de facto l'inquiétude. La « maison » change, et les agents s'interrogent sur quelle sera leur place. Cette situation peut engendrer des risques qu'il faut prévenir. La démarche est donc de mettre en place tout ce qu'il faut pour que chacun s'y retrouve. « *Il existe des opportunités dans le NRP* ». Il convient donc de profiter de ces opportunités plutôt que de subir.
- Ne pas vouloir communiquer sur le nombre de suicides et tentatives de suicide à la DGFIP, s'agissant d'un sujet extrêmement sensible et personnel. Pour autant, la DGFIP s'interroge lors de chaque situation, sur comment mieux accompagner les agents, et si toutes les solutions prises à ce jour sont pertinentes. Elle affirme l'existence d'une vigilance

importante, ainsi que du soutien et de la sensibilisation à ces événements douloureux. Elle précise que l'on se place sur « *des petits nombres* », et « *qu'il n'y a pas de phénomène de répétition* ». Elle indique ne pas avoir identifié de facteurs de risques communs.

À cet égard, l'UNSA et la CGC soulignent que les chefs de services et encadrants sont en souffrance, et que la dématérialisation est une nouvelle organisation mais pas un gain de temps. Avec les suppressions d'effectifs, c'est la force de travail et l'expertise qui sont parties. Or, les chefs de service ne peuvent pas aider leurs propres collègues s'ils sont eux-mêmes en souffrance. De plus, le DUERP, le PAP, les EDD, ECHO, s'appuient tous sur la hiérarchie.

L'administration reconnaît que les cadres sont la clé de voûte du dispositif, et que de ce fait l'accompagnement des cadres est très important dans la prévention des RPS.

L'ordre du jour, se déclinait en deux thèmes : le comité de suivi de la mission ANACT et les travaux en cours.

Fiche 1 : Point d'étape sur la mission d'étude

Fiche 2 : Présentation des réunions ECHO et du projet de guide dédié

Fiche 3 : Projet de plan de prévention des risques professionnels dans le cadre des réorganisations

Les observations et remarques ont été formulées au moment de l'examen de chacune des trois fiches.

### **Fiche 1.**

L'étude d'usage par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT) a pour finalité d'analyser l'existant pour savoir où en est l'utilisation pratique des différents outils du dispositif CVT (conditions de vie au travail), afin de les améliorer, voire d'en créer de nouveaux.

L'administration souligne le fait que l'ANACT est un organisme totalement indépendant par rapport aux actions qu'il mène, et qui possède des regards multiples puisque travaillant avec diverses administrations et établissements. La DGFIP demande à l'ANACT un regard exigeant.

L'étude portera sur trois thématiques : l'appropriation du dossier de présentation, l'utilisation des espaces de discussion (EDD) et les modalités d'intégration des outils CVT.

S'agissant du premier point, le projet choisi est la mise en place des CSRH (centres de services des ressources humaines) avec pour panel d'étude les CSRH de Clermont-Ferrand, Bordeaux et Metz. La démarche se décline en description du projet, recensement des outils CVT et remarques des agents sur les problématiques CVT. Il s'agit de mesurer les conséquences des restructurations sur l'équilibre vie professionnelle/vie privée.

Sur les EDD, l'administration reconnaît que le succès rencontré au début de leur mise en place n'est plus de mise. Cela fonctionnait quand il était question de thématique (défiliatation des cadres, etc..). Pour autant la DGFIP sait que la méthode fonctionne, mais veut savoir pourquoi ça n'a pas marché pour pouvoir l'améliorer, car c'est un outil intéressant et précieux. En revanche, si on est dans le travail réel, on ne doit pas être dans la polémique, et il faut proscrire tout verbatim personnel, ces espaces ne devant pas être le lieu de règlements de comptes. Le panel d'études se compose des Services d'Appui au Réseau (SAR) des départements du Nord et du Finistère.

Concernant le troisième point, les outils CVT (DUERP, TVS, etc...), la question est : doit-on les intégrer et plus globalement, doit-on les utiliser ? Le panel d'étude portera sur les projets de réorganisation des départements du Jura, de la Manche, du Calvados et du Pas-de-Calais.

Dans le cadre à sa mission d'étude, l'ANACT procédera à des travaux sur le terrain de début novembre à fin décembre 2019, pour un retour au printemps 2020, avec en phase 2 une expérimentation possible.

Suite à la demande de l'UNSA et de la CGC lors du groupe de travail du 21/05/2019, l'administration souligne avoir procédé à la réécriture dans la fiche de la formulation « représentants du personnel en CHS-CT » en celle plus large de « représentants du personnel ». Des instructions seront données aux directions locales afin qu'elles conviennent aux rencontres l'ensemble des représentants du personnel.

## **Fiche 2.**

L'administration indique que le projet ECHO (Expressions après CHangement Organisationnel) est né d'une vision un peu chronologique de la conduite du projet. C'est à partir de là que s'organisera le dialogue.

En cas de changement de l'environnement de travail (réorganisations, nouvelles organisations, etc.), le dispositif en amont est le dossier de présentation, puis intervient la mise en place du projet, puis ensuite, avec un recul de quelques mois après la réalisation de la nouvelle organisation, le retour d'expérience.

La différence entre EDD et ECHO, réside dans le fait que pour les EDD, une large manœuvre est laissée au plan local, alors qu'ECHO est encadrée au niveau national, pour l'impulser. L'impulsion nationale est un élément important, elle pourrait être départementalisée mais la faisabilité pose problème. L'idée est que les réunions ECHO soient enrichies d'un collectif de travail, et qu'ensuite puissent être mis en œuvre des EDD.

Ainsi, par exemple, après la création des SGC (services de gestion comptables) en janvier 2020, il faudra constituer un panel au niveau interrégional, pour réaliser une convergence nationale afin que le comité national de suivi (CNS) puisse avoir un retour national sur ces travaux.

Le CNS ayant une dimension forte, il devra avoir un rôle moteur en définissant, lors de sa prochaine tenue au printemps 2020, les thématiques sur lesquelles ECHO pourra travailler. Il proposera le panel des départements retenus. Le problème étant qu'on n'a pas encore la cartographie définitive des services réorganisés.

En tout état de cause, l'administration assure que tout ce qui est nouveau dans le NRP donnera lieu à une réunion ECHO.

Quand les services seront désignés, les réunions ECHO (d'une demi-journée) se tiendront en présence d'agents volontaires pour y participer et animées par un binôme de facilitateurs extérieurs au département concerné. Il n'est pas exclu que pour les grosses structures (type SGC), il y ait des réunions ECHO agents et des réunions ECHO encadrants (chef de service et adjoints).

Les facilitateurs ECHO sont les mêmes intervenants que pour les EDD.

Lors du retour de la synthèse nationale une réunion agents/chefs de service sera organisée

L'UNSA et la CGC dénoncent le risque de demande, au plan local, de réunions informelles au lieu de réunions ECHO, les RH locaux et les chefs de service ayant déjà fort à faire avec la nouvelle réorganisation en place. Elles demandent également plus de temps de décharge pour les facilitateurs, qui n'exercent pas ce rôle à temps plein.

## **Fiche 3.**

L'administration explique que le DG a demandé un plan national de prévention des risques professionnels spécifique au projet du NRP, mais qui soit applicable également à tous les autres projets de réorganisation, comme la fusion des SIE au 01/01/2020.

Elle observe que la prévention des risques s'effectue au plus près du terrain dans le cadre du PAP (Programme Annuel de Prévention), mais que le sujet a été de trouver ce que pouvait être un plan national étant donné qu'il n'existe pas de PAP national.

Le plan national rappelle d'abord les différents acteurs de la prévention et outils d'analyse, de diagnostic et d'alerte, puis expose les mesures de prévention préconisées, déclinées en :

- prévention primaire : agir sur les causes organisationnelles afin de supprimer ou réduire les RPS liés aux situations de travail ;
- prévention secondaire : aider les agents à développer des connaissances et des réponses pour mieux faire face aux situations à risques ;
- prévention tertiaire : gérer les situations de crise, mettre en place des dispositifs d'assistance aux agents affectés par les RPS.

Ce plan n'est pas un nouveau guide RPS. Il a un spectre beaucoup plus large. C'est un vademecum de ce que doivent faire les directions avant le lancement des opérations de réorganisation afin que le débat puisse être réalisé lors de la campagne PAP 2020 au printemps prochain.

Il sera diffusé prochainement dans les directions, car il doit être mis en application pour la fusion des SIP/SIE en janvier 2020 et pour qu'il vienne en appui du PAP 2020 directionnel.

Le but est ainsi de permettre aux directions d'établir chacune un PAP qui incorpore les actions liées aux réorganisations dans leur direction, il n'y aurait cependant qu'un seul PAP directionnel et aucun PAP spécifique à ces réorganisations.

L'UNSA et la CGC font remarquer que pour avoir un PAP, il faut au préalable un DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels). Or l'établissement du DUERP a lieu après la mise en place des services réorganisés.

En réponse l'administration souligne que la maîtrise des risques est incluse dans le dossier de présentation des projets, et nous informe que le DUERP devra être établi au plus tard dans les trois mois suivants la mise en place des nouvelles organisations.

L'UNSA et la CGC, ont toujours eu à cœur la défense des conditions de travail des personnels de tous grades, et veilleront à ce que les réorganisations en cours et à venir n'aient pas de répercussions néfastes sur leur qualité de vie au sens large.

En effet le labyrinthe NRP, ne doit pas déboucher sur de Nouveaux Risques Professionnelles.

Nous restons à votre écoute et à votre disposition si vous souhaitez d'autres informations.