



Groupe de travail du 10 octobre 2019 : CNS Etude d'impact des outils CVT

Paris, 10 octobre 2019

OBJET : Déclaration liminaire

Monsieur le directeur,

En préambule, l'UNSA et la CGC demandent la rédaction à l'issue du GT, d'un relevé de décisions avec transmission préalable aux OS présentes pour information et relecture.

Lors du précédent comité de suivi, le 21 mai 2019, nous avons noté que l'administration souhaitait restreindre au plan local, la participation à l'étude d'impact de l'ANACT, aux seules organisations syndicales représentées en CHS-CT.

Nous nous étions formellement opposés à cette proposition. Et nous le sommes toujours.

Or, la fiche 1 précise que « *l'étude d'usage par l'ANACT se déroulera dans une dizaine de départements sous la forme de rencontres avec les responsables concernés, un panel d'agents et les représentants du personnel* ».

Ces représentants s'entendent-ils au sens large, ainsi que nous l'avions demandé, ou restreint aux seules OS siégeant en CHS-CT ?

En effet nous estimons que toutes les organisations syndicales qui disposent d'une section constituée au plan local doivent être invitées à participer à l'enquête de l'ANACT. Il n'est pas acceptable que des organisations syndicales représentatives au plan ministériel soient écartées, alors qu'elles participent déjà, au plan local, à la démarche CVT, notamment lors de la mise à jour des DUERP PAP.

De la même manière, dans la fiche 2, la formulation « représentants du personnel » est ambiguë, aussi nous demandons le même positionnement s'agissant du suivi et de la communication au niveau local des sessions ECHO, à savoir transmission à l'ensemble des représentants du personnel disposant au plan local d'une section constituée.

En l'état, ces réunions apparaissent comme autant de paravents fragiles de nature à masquer les véritables attentes des agents.

Actuellement les agents ne savent pas tous quel sera leur devenir, les projets de transformation n'étant encore ni finalisés (géographie revisitée ou NRP) ni connus (dé-métropolisation). Cela induit un climat fortement anxieux.

De plus, d'après les remontées du terrain, il semblerait que la phase de concertation engagée au plan local ne soit le plus souvent qu'une concertation de pure forme.

La fiche 3 présente le projet de plan de prévention des risques professionnels dans le cadre des réorganisations.

La véritable réorganisation (ou désorganisation, tout en question de point de vue, ou de côté de table...) est bien évidemment la mise en place à la DGFIP du nouveau réseau de proximité tel que mentionné en préambule du projet de Plan national de prévention.

La DGFIP reconnaît donc les risques liés au NRP, même si elle ne se place apparemment que sur le plan des seuls risques professionnels. Doit-on comprendre que le sigle NRP signifierait aussi « Nouveaux Risques Professionnels » ?

C'est nier l'impact de ce grand chamboule-tout sur la vie personnelle des agents qui de facto se répercutera sur leur vie professionnelle. Comment concilier bien-être au travail et situation familiale compliquée (éloignement, déménagement...)?

Nous entendons régulièrement le signalement de suicide d'agents, hier encore à la DNEF, dont plusieurs sur leur lieu de travail. Et ces faits se multiplient. Doit-on encore parler de CVT ou bien de CMT (conditions de mort au travail) ? Nous demandons la communication du nombre de suicides et des tentatives de suicides de personnels de la DGFIP en 2018 et au cours de l'année écoulée. Nous pourrions ainsi juger, avec le recul en 2020, 2021 et suivantes... (la mise en place du NRP devant s'étaler sur plusieurs années) et de façon purement statistique si la mise en place de ce nouveau réseau a réellement eu un impact bénéfique sur le malaise et le mal-être ambiant.

Nous appelons l'attention sur la nécessité impérieuse que les nouveaux outils CVT présentés s'accompagnent d'un renforcement significatif en effectifs des équipes RH de soutien.

Enfin, pour conclure, nous noterons que pour ces nouvelles réformes, la DGFIP a recours à des références mythologiques peu judicieuses.

En effet, il y a d'abord le choix du logo du NRP, qui reprend le tracé d'un labyrinthe, dont la définition, je cite Wikipédia, est « un tracé sinueux, muni ou non d'embranchements, d'impasses et de fausses pistes, destiné à perdre ou à ralentir celui qui cherche à s'y déplacer... ».

Ensuite, voilà que le dispositif d'après changement organisationnel, ECHO, reprend le nom de la nymphe grecque des forêts et des montagnes (là on est raccord avec le thème de géographie revisitée...), qui a très mal fini puisque deux fois décédée violemment d'abord coupée en morceaux, puis d'inanition car folle de chagrin.

De plus, Echo, importunait Héra, la femme de Zeus, par ses bavardages insupportables. Doit-on comprendre que la DGFIP assimile ces espaces de discussions comme tels ?

Nous ne l'espérons pas, comme nous ne voulons pas que les personnels dépérissent...physiquement et moralement !

Et nous ne pouvons que souhaiter qu'à la DGFIP s'accomplisse la prophétie d'Héra à son encontre : « Peut-être Echo, que tu auras toujours le dernier mot, mais tu n'auras jamais le premier ». Si les personnels et leurs représentants doivent avoir toujours le dernier mot....c'est une conception intéressante du dialogue social !

.