

Conditions de travail

PROXIMITÉ

Aller à votre rencontre
pour mieux informer,
mieux vous représenter,
mieux vous défendre !

VOTEZ !

Du 29 NOV. AU 6 DÉC.
2018 ÉLECTIONS
PROFESSIONNELLES

SOLIDAIRES FINANCES
SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES



Que ce soit dans le cadre institutionnel ou informel, les représentant·e·s de Solidaires Finances Publiques agissent quotidiennement par tous les moyens disponibles et possibles pour garantir à tous et toutes des conditions décentes de travail.

Ce livret présente des outils dont disposent les agent·e·s de la DGFiP pour faire vivre leur droit à des conditions satisfaisantes de travail, des actions qui ont été menées par Solidaires Finances Publiques et Solidaires sur les conditions de travail et enfin quelques éléments du revendicatif de Solidaires Finances Publiques sur le sujet.

Il s'agit de présenter une démarche de l'action syndicale centrée sur les conditions de travail. D'ailleurs cette démarche, ascendante, est à la racine des mouvements ouvriers. Il suffit de se rappeler les premiers mouvements de grèves des mineurs qui se sont construits autour de la revendication à des conditions de travail non mortelles.



Au sein de la DGFiP, nous sommes dans une situation hors du commun d'accélération des transformations de fond et de forme qui concernent les missions et des structures de notre administration. Le nombre de projets importants, les restructurations massives, les fusions, les fermetures, les regroupements de structures en méga-structures, la dématérialisation à marche forcée des procédures, de la transmission d'informations, l'introduction de nouveaux logiciels sont autant d'évolutions qui atteignent le cœur de nos métiers et affectent nos savoirs-faire.

Tout cela est la conséquence des suppressions massives d'emplois qui conduisent l'administration à adapter les services aux moyens et aux ressources dont elle dispose.

Mais c'est, également, le sens du service public qui est remis en cause. Bien faire notre travail et fournir un service, une information de qualité auprès de nos collègues et des usagers et usagers devient de plus en plus difficile par la contrainte du toujours faire plus, plus vite, avec moins de temps, moins de personnels, moins de moyens et avec une charge de travail toujours croissante.

Les médias et le gouvernement qui présentent les fonctionnaires comme des fainéants, des fainéantes des nanti·e·s, des privilégié·e·s du monde du travail, sont autant d'atteintes à notre dignité. Le manque de reconnaissance dans notre implication quotidienne à maintenir un haut niveau de qualité nous épuise un peu plus chaque jour.

L'obligation de l'employeur quant à la santé et sécurité de ses salarié·es

Art. L4121-1 du code du travail

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs. Ces mesures comprennent :

- Des actions de prévention des risques professionnels.
- Des actions d'information et de formation.
- La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Des outils à la disposition des agent.e.s pour agir sur l'organisation du travail

La santé au travail est une démarche interdisciplinaire associant l'employeur.se, les acteur.rice.s de la prévention, les représentant.e.s du personnel et les salarié.e.s dans le but d'assurer un lieu et des conditions de travail favorables à la santé dans toutes ses dimensions physiques, psychiques et sociales.

En tant que représentante et représentant, notre rôle est de défendre les intérêts de chacun et chacune d'entre nous. En tant qu'organisation syndicale il est impératif de défendre une vision du travail qui s'inscrit dans un temps long et de pérenniser des situations et des conditions propices à un travail de qualité en assurant la santé des agentes et des agents.

Agir sur les conditions de travail est un vecteur de transformation sociale. Il s'agit d'interroger nos pratiques, ce que nous faisons, pourquoi nous le faisons, quelle en est l'utilité sociale. Il est impératif de pouvoir en débattre collectivement, entre nous mais également avec les usagers, les usagères et la population dans son ensemble. Cette perspective à long terme n'est bien sûr pas antinomique avec des interventions urgentes ou critiques qui peuvent être portées et accompagnées par les représentants et les représentantes de Solidaires Finances Publiques en fonction des situations.

D'ailleurs, il est essentiel que les agents et les agentes s'approprient les outils mis à leur disposition en matière de santé et sécurité au travail afin de mettre en visibilité les dysfonctionnements, d'interroger les organisations de travail tout en leur permettant d'agir sur leur environnement de travail.

Les agents et les agentes de la DGFiP disposent d'un certain nombre d'outils pour améliorer leurs conditions de travail ou, dans tous les cas, pour signaler des dysfonctionnements dans leur quotidien de travail.

Pour Solidaires Finances Publiques il nous paraît indispensable que chacun et chacune d'entre nous se saisisse individuellement ou collectivement de ces outils pour faire vivre leurs droits à des conditions de travail satisfaisantes et de rappeler à l'administration ses obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Le registre santé et sécurité au travail

Chaque agent et chaque agente a la possibilité d'inscrire les observations et suggestions qu'il ou elle juge opportunes dans le domaine de la prévention des risques professionnels et de l'amélioration des conditions de travail dans un registre dédié, en général, dématérialisé dont le lien se trouve sur l'Ulysse local. Il est donc indispensable que les agents et les agentes utilisent le registre pour noter tous les dysfonctionnements, tout ce qui ne va pas (encombrement des bureaux, bruit, chaleur, exigüité des locaux, logiciels inadaptés, surcharge de travail...), les risques encourus (accidents, chutes...). C'est un droit qu'il faut utiliser sans hésitation, individuellement ou collectivement.

Dans les services qui accueillent du public, un registre santé et sécurité au travail (papier), doit également être mis à la disposition des usagers et des usagères.

La fiche de signalement

La fiche de signalement est à remplir dès qu'un incident survient dans le service. Cela peut être une altercation, une agression physique ou verbale, avec un usager ou une usagère, la hiérarchie ou des collègues... En fonction de sa nature (crise de larmes après un entretien, choc émotionnel...)

l'incident pourra donner lieu à une déclaration d'accident de service. Le ou la cheffe de service est chargée d'adresser, dans les meilleurs délais, la fiche de signalement à la direction, division des ressources humaines. L'assistant ou l'assistante de prévention centralise les fiches et les transmet au CHSCT.

Cette fiche va permettre d'interroger les circonstances, d'analyser les causes et de prendre par la suite les mesures de prévention qui s'imposent.



Le droit d'alerte et le droit de retrait

Lorsqu'un agente ou une agente a un motif raisonnable de penser qu'une situation de travail représente un danger grave et imminent pour sa vie et sa santé, ou qu'il ou qu'elle conteste une défectuosité dans le système de protection, il ou elle doit alerter sa hiérarchie.

Aucun formalisme n'est exigé pour alerter et ce peut être verbalement. En outre, dans une telle situation, l'agent ou l'agente peut exercer son droit de retrait pour se soustraire à ce danger. Aucune sanction, aucune retenue de salaire ne peut être prise à l'encontre d'un agent ou une agente qui s'est retiré-e d'une situation de travail dont il ou elle avait un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou la santé de chacun d'eux ou elles.

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

L'administration a l'obligation d'évaluer l'ensemble des risques professionnels auxquels sont exposé-e-s les agents et les agentes placé-e-s sous son autorité et de transcrire ces résultats dans un document unique.

La réunion prévue pour la mise à jour du DUERP est également l'occasion de débattre dans le détail des difficultés rencontrées au quotidien pour assurer correctement son travail, des dysfonctionnements qui empêchent un travail de qualité et de proposer des mesures concrètes d'amélioration.

Les textes réglementaires

- Registres santé et sécurité au travail : Article 3-2 du décret 82-453 du 28 mai 1982.
- Droit d'alerte et droit de retrait des agent-es : Article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982.
- Droit d'alerte du CHSCT : Article 5-7 du décret 82-453 du 28 mai 1982.
- Document unique : Articles L 4121-1 à L 4121-5 ; R 4121-1 à R 4121-4 du code du travail.

De la mise en pratique des outils à l'action sociale

Pour Solidaires Finances Publiques, ces outils doivent être mobilisés pour construire les rapports de force nécessaires afin qu'aucun agent et aucune agente ne puissent perdre sa vie à la gagner.

La reconnaissance des atteintes psychiques du fait du travail

Solidaires Finances Publiques accompagne un certain nombre d'agents et d'agentes dans le combat pour faire reconnaître l'imputabilité au service des atteintes psychiques suite à des accidents de service de nature relationnelle. En général, quand on pense accident de service, on pense à des atteintes physiques comme «je suis monté sur un escabeau pour aller chercher un dossier, j'ai glissé et je me suis cassé le poignet». L'accident est la chute, l'atteinte physique le poignet cassé.

Mais un nombre important d'accidents sont de nature relationnelle. En général, ceux-là ont des conséquences sur la santé psychique des personnes concernées. Ces accidents sont souvent niés par l'administration et les agents et les agentes méconnaissent la possibilité de faire reconnaître ces événements en accident de service. Mais le droit et la jurisprudence sont clairs sur le sujet. Ainsi, un entretien d'évaluation, qui s'est mal passé au point que l'agent concerné en sorte en pleurs et soit obligé de prendre un arrêt de maladie pour des troubles anxio-gènes engendrés par cet entretien, a été reconnu en accident de service.

Solidaires Finances Publiques poursuit cet accompagnement auprès d'agents et d'agentes qui ont eu à subir des faits de nature similaire, souvent le fruit d'abus de pouvoir de chef-fe-s de service ou de direction qui, par la nature de leur fonction, abusent de leur autorité et en usent pour humilier et contraindre leurs subordonné-e-s en oubliant la responsabilité qui est la leur.

Solidaires Finances Publiques n'est pas favorable à la systématisation du recours à l'action judiciaire comme action militante. La justice ne peut être la solution à la résolution des conflits qui s'opèrent sur le lieu de travail. Mais bien entendu, le droit et les lois sont indispensables pour fixer le cadre des obligations en matière de santé et de sécurité au travail. De plus, lorsqu'au terme d'actions individuelles et collectives il n'a pas été possible d'aboutir à faire appliquer les obligations de l'employeur-se et les droits des salarié-e-s, l'action en justice est judicieuse et indispensable.

Rialto Memo, l'avis voté en CHSCT, un moyen de reconnaissance de la dégradation des conditions de travail

Suite à la présentation au CHSCT du Rhône (69) sur le déploiement de l'application MEMO en janvier 2017 par la DIRCOFI Rhône Alpes Bourgogne et la DRFiP du Rhône, les représentant-e-s du personnel ont rendu un avis en séance du 27 janvier 2017. Cette application intégrée dans le logiciel Rialto est en réalité la nouvelle version de l'application Rialto investigation (RI), «toiletée» suite à son rejet massif et son boycott par les vérificateur-ric-e-s des DIRCOFI. L'application MEMO recèle les mêmes biais et présupposés que RI, déjà relevés à l'époque par les organisations syndicales, à savoir la standardisation et normalisation du contrôle fiscal, une exigence toujours accrue faite aux agents et agentes de se justifier au détriment de leur cœur de métier, mais surtout une charge de travail supplémentaire à objectifs identiques, de la lourdeur et de la défiance dans la relation et le dialogue professionnel.

A travers cet avis, il a été possible de dénoncer auprès de l'administration la dégradation des conditions de travail de l'ensemble des vérificateurs et vérificatrices qu'engendrait la mise en place de ce nouveau logiciel. L'avis a mis en avant un certain nombre de faits, tels que l'absence de possibilité de «requêtage» de l'application qui démontrait bien que le but réel n'était pas de permettre une mutualisation de l'information, mais bien de normaliser, standardiser le contrôle dans un seul but de contrôle interne et de traçabilité, avec sans nul doute en ligne de mire, les projets d'évaluation quinquennale des compétences des vérificateurs, vérificatrices et de leurs chef-fe-s de brigades.

MEMO n'était donc en rien un outil de soutien technique. Il standardisait la vérification. Il infantilisait le vérificateur ou la vérificatrice et les mettait en danger. Il était chronophage, il augmentait la charge de travail des agents et des agentes et des encadrants et encadrantes sans octroi de moyens supplémentaires.

MEMO démontrait la défiance de la direction générale vis-à-vis de ses agents et agentes.

Pour rappel, les interventions multiples à différents niveaux, locaux, nationaux avaient déjà permis la réalisation d'une étude ergonomique qui a abouti à l'arrêt de Rialto Investigation. Les instances CHSCT ne sont pas de simples lieux de consultation mais bien des lieux d'enjeux politiques de rapports de force dans lesquels il est possible d'agir sur les organisations du travail.



Affaire Triskalia, du combat syndical local à la transformation sociale

Après avoir été intoxiqués en 2009 et 2010 par des céréales traitées avec des pesticides quatre salariés du groupe Triskalia ont développé un certain nombre de pathologies invalidantes. Licenciés pour inaptitude, ces salariés ont trouvé auprès de Solidaires un soutien et un appui. Solidaires les a accompagnés dans leurs démarches et leur combat pour faire reconnaître leur maladie en accident du travail/maladie professionnelle auprès de la Mutualité Sociale Agricole puis auprès des différentes juridictions. Le suicide d'un autre salarié sur son lieu de travail en 2014 a été reconnu comme accident du travail. C'est un véritable marathon judiciaire qui est engagé et qui n'est pas terminé à ce jour. Si l'entreprise Triskalia a été condamnée au civil pour faute inexcusable, les salariés attendent encore leur indemnisation au pénal.

Au niveau européen ils ont été entendus par des eurodéputés, la commissions des pétitions du Parlement européen, et reçus tout récemment par le commissaire européen à la santé et à l'alimentation. Ces démarches ont toutes pour objectifs de dénoncer les manquements de l'État français dans la sécurité des salariés utilisant des pesticides et de contraindre à terme la France et l'ensemble des pays de la communauté qui pourraient avoir à durcir leur réglementation sur l'usage des pesticides, tant sur le stockage que sur la chaîne alimentaire.

La défense des ex-salariés de Triskalia est un combat syndical exemplaire qui, très rapidement, a dépassé les portes de l'entreprise. L'action syndicale a consisté à saisir les parlementaires, les élus, les médias (de très nombreux reportages ont été réalisés) et la population au travers de réunions publiques. Depuis, plusieurs comités de soutien ont été créés à la fois pour soutenir les ex-salariés et pour dénoncer les dégâts des pesticides y compris dans nos assiettes.

Pour Solidaires Finances Publiques les conditions de travail sont un combat transverse

La vision libérale du travail à l'origine de la souffrance au travail

Les évolutions du travail se font par le prisme des rendements financiers et d'une recherche de compétitivité toujours accrue. La mondialisation a surmultiplié les échanges et imposé la standardisation, des méthodes de travail normées pour fluidifier au maximum ces transferts. Les conséquences sur le travail sont donc partout les mêmes : d'une part l'individualisation et la segmentation du travail entraînent une perte de sens de la finalité du travail, puis d'autre part une politique de changement permanent et une pression accrue provoquent une remise en cause du savoir-faire des salarié-e-s et fonctionnaires.

Le secteur public est désormais soumis aux mêmes règles de gestion des personnes, d'individualisation, de rentabilité et d'économies budgétaires avec une réduction dogmatique des emplois. Il subit en corollaire des attaques sur le temps et les méthodes de travail, les règles de gestion, la rémunération, les lieux géographiques de travail... Or les missions des services publics doivent être protégées de toute logique marchande. La marchandisation du secteur public attaque jour après jour nos façons de travailler, de faire un travail de qualité. Auparavant le service public était au cœur de ce que nous faisons. Maintenant seule compte la rentabilité avec la pression temporelle du tout tout de suite et maintenant.

La numérisation affecte nos métiers et nos savoirs-faire

Un des bras armés de la libéralisation des services publics sont les nouvelles technologies. Sous prétexte de «modernisation» des services publics, elles ont envahi notre quotidien. Pour Solidaires Finances Publiques, l'administration doit tirer toutes les conséquences de la dématérialisation et de l'usage massif du numérique tant vis-à-vis des personnels que vis-à-vis du public. Elle doit anticiper l'évolution des métiers et l'émergence de nouveaux, la disparition de certaines tâches et l'apparition de nouvelles.

Encore faut-il que l'administration prenne toute la mesure des évolutions en cours, qu'elle assure une vraie formation qui doit concerner l'ensemble des personnels, ceux/celles qui traitent les données et ceux/celles qui sont censé-e-s les utiliser. L'analyse et la

réflexion des conséquences de la numérisation du travail doivent porter sur les conditions de travail des agents et agentes mais également sur leur impact sur les usagers et usagères.

Contre la rémunération au mérite

Avec la volonté d'asseoir les logiques libérales du travail dans la fonction publique, la rémunération au mérite entend assurer la mise en concurrence des agents et agentes entre eux et elles.

Cette concurrence, motivée par l'appât du gain assurerait la rentabilité individuelle. Solidaires Finances Publiques poursuit son combat contre toute forme de rémunération «au mérite» à la DGFIP : en continuant de demander la non-application du RIFSEEP (nous avons déjà obtenu son report à 2020), en exigeant ensuite, la stabilisation et la revalorisation du régime indemnitaire actuel, notamment au travers de l'IMT.

La rémunération au mérite n'est pas un moyen ni de reconnaître le mérite individuel ni de motivation. Tout au contraire la mise en concurrence de collègues de travail entre eux et elles est une source de déstabilisation du collectif de travail. Par ailleurs, la motivation première et la plus forte est celle que chacun et chacune d'entre nous nous mettons à réaliser un travail de qualité dans l'intérêt général des missions de service public qui incombent à chacun et chacune d'entre nous en notre qualité de fonctionnaire.



L'encadrement, un enjeu des conditions de travail et de la santé au travail

L'administration au cours de ces dernières années a importé dans son champ ce qu'il y a de pire dans les conceptions managériales du secteur privé, transformant ainsi l'encadrement en management public. L'encadrant ou l'encadrante de proximité et intermédiaire, interface entre la direction et les équipes de travail, connaît lui aussi une évolution et une intensification de son activité, conséquence des réorganisations multiples et des réductions de moyens humains en particulier.

Pour Solidaires Finances Publiques, il ou elle doit être en capacité d'appréhender, ce qui, dans l'organisation du travail et ses méthodes, peut être facteur de risques ou facteur de ressources, de favoriser ou non le collectif de travail. L'acquisition de savoirs de base en santé et sécurité au travail, la possession de repères sur les enjeux humains sont essentielles et permettent d'intégrer la Santé et Sécurité au Travail (SST) dans la gestion quotidienne de l'encadrant et encadrante. Il ou elle doit également avoir la possibilité et les marges de manœuvre nécessaires pour répondre aux attentes de ses agents et agentes en termes d'écoute et d'organisation du travail.

Pour un encadrement de proximité

Solidaires Finances Publiques réaffirme qu'à la DGFiP, la Direction Générale ainsi que les directions locales doivent modifier en profondeur leur pilotage et mettre un terme à la recherche d'une performance uniquement mesurée au travers de résultats chiffrés. De plus, il arrive que ces résultats soient parfois «ajustés» et par conséquent ne reflètent que partiellement la réalité des services. Elles doivent également rechercher les moyens pour accompagner et soutenir l'encadrement de proximité et intermédiaire dans ses fonctions de soutien technique et d'animation d'une équipe. Solidaires Finances publiques a demandé à la direction

générale de mener une réflexion approfondie sur le rôle de l'encadrement de proximité pour le rééquilibrer autour de ses missions essentielles que sont la direction, l'animation et régulation des équipes de travail.

Pour un droit d'expression aux agent·e·s sur leur travail

Les agents et les agentes ne sont ni entendu·e·s ni écouté·e·s sur leur travail, son contenu, son organisation et les conditions dans lesquelles il est fait. Ce constat est régulièrement posé et exprimé par notre organisation lors de rencontres avec l'administration à quelque niveau que ce soit. Trop souvent nous constatons l'effet désastreux pour les agents et les agentes de voir des discussions denses ne servir à rien avec des décisions imposées d'en haut. Pour Solidaires, la démocratie ne s'arrête pas aux portes des entreprises ou des administrations et c'est pourquoi nous réclamons un droit d'expression des agents et agentes sur leur travail dans un cadre collectif.

Il est indispensable que les agents et agentes retrouvent la maîtrise de leur travail, et que soit endiguée la perte de sens et de qualité de leurs missions, collectivement et dans le respect de chacun et chacune. Ce respect peut être fragilisé par la présence d'un système managérial surdimensionné. Le surencadrement peut par ailleurs conduire à étouffer les collectifs de travail. Donner collectivement la possibilité aux agents et agentes d'un service de s'exprimer permettra d'améliorer leur travail, son contenu et son organisation.

Nous devons donc exiger des temps d'échanges au sein du service, au sein de la direction. Solidaires Finances Publiques poursuit sa réflexion afin de proposer un contenu et des modalités de fonctionnement de lieux ou d'espaces spécifiques de discussion, de délibération portant sur le travail, son organisation dans les aspects les plus quotidiens du fonctionnement des services. Transformer les conditions de travail suppose une intervention et une implication directe des agents et agentes.

Pour un véritable dialogue social

Alors que la DGFiP est gravement menacée dans cette période, nous pensons que toutes les catégories de personnels doivent rappeler l'utilité et le sens de nos missions qui sont au service de l'intérêt général. La démocratie sociale passe également par le biais des Institutions Représentatives des Personnels (IRP). Dans notre administration, afin de favoriser un véritable dialogue, de vrais échanges, Solidaires Finances Publiques exige de l'administration une vraie prise en compte de l'avis majoritaire des organisations syndicales et des personnels.

Opposé à la suppression des CHSCT dans la fonction publique, Solidaires Finances Publiques avec Solidaires Fonction Publique mettra tout en œuvre pour non seulement conserver mais améliorer les actuelles prérogatives des CHSCT et pour faire de la santé et de la sécurité au travail un droit fondamental afin d'imposer le respect du droit à l'intégrité de toutes et de tous les salarié·e·s.

L'amélioration concrète des conditions de travail constitue un des principaux axes de la réflexion et de l'action de Solidaires Finances Publiques.



VOTEZ!
DU 29 NOV. AU 6 DÉC.
2018 ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
SOLIDAIRES FINANCES
SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES