

L'actualité des conditions de travail

septembre 2011

Le document intitulé « *L'actualité des conditions de travail* » a pour objet de faire un point régulier sur l'actualité des conditions de travail (que ce soit au niveau interprofessionnel, fonction publique, ministériel ou encore directionnel) pour donner aux militants des repères et leur fournir des éléments de référence.

Ce document daté de septembre 2011 fait le tour de l'actualité nous concernant à ces 4 niveaux avec un développement particulier sur la situation à la DGFIP.

Au niveau interprofessionnel

L'actualité à ce niveau concerne principalement la publication des textes relatifs à la pénibilité et à la médecine du travail.

La prévention de la pénibilité : la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a introduit un certain nombre de dispositions relatives à la pénibilité au travail qu'il s'agisse de sa prévention (dispositif de suivi des expositions des travailleurs, accord ou plan d'action de prévention de la pénibilité) ou de sa compensation (droit à une retraite anticipée pour pénibilité). Selon la loi, la pénibilité est liée « *à des contraintes physiques marquées, à un environnement physique agressif ou à certains rythmes de travail susceptibles de laisser des traces durables identifiables et irréversibles sur la santé* ». Trois décrets, le premier en date du 30 mars, les deux autres du 7 juillet sont venus compléter la loi.

La pénibilité entre désormais dans le domaine de compétence des CHSCT, l'employeur devra assurer une traçabilité des expositions dans un dossier médical tenu à jour par le médecin du travail.

La réforme de la médecine du travail : après l'échec des négociations sur la médecine du travail entre représentants des syndicats de salariés et d'employeurs, il revenait au gouvernement de légiférer, ce qu'il a fait mais à la hussarde en introduisant dans le projet de loi de réforme des retraites tout un pan relatif à la médecine du travail. Tant la forme que le contenu ont été vivement contestés par des syndicats ou collectifs de médecins du travail, de syndicats de salariés, des acteurs du monde du travail ... ce qui a permis de rendre public la volonté gouvernementale de démanteler la médecine du travail, d'avoir des initiatives communes mais qui malheureusement n'ont pas connu les prolongements indispensables lorsqu'un nouveau projet a fait l'objet d'un examen au Parlement. En effet les articles traitant de la médecine du travail ont été considérés par le conseil constitutionnel comme des « cavaliers législatifs » et donc contraires à la constitution, le sénat déposant dans la foulée un nouveau projet qui a débouché sur la loi du 20 juillet 2011.

Les dispositions contenues dans la loi portant sur l'organisation de la médecine du travail sont loin d'avoir répondu aux attentes et aux enjeux que représentent l'amélioration des conditions de travail, la protection de la santé et de la sécurité au travail des salariés. Elles restent également éloignées des recommandations portées par de nombreuses commissions notamment de parlementaires, qui affichaient la nécessité de renforcer l'indépendance et les moyens de la médecine du travail.

Notre secteur est peu concerné par ces textes, toutefois nous serons amenés à traiter de la pénibilité en allant au-delà des situations restrictives prévues par le décret du 30 mars 2011. La commission conditions de travail de Solidaires va travailler dans les prochaines semaines sur ces deux sujets et fournir aux militants analyse et outils pour qu'ils puissent être efficaces sur le terrain.

Se reporter également à la résolution du congrès de Solidaires de juin 2011 sur les conditions de travail.

Au niveau fonction publique

Une large partie des travaux déclinant l'accord sécurité et santé au travail du 20 novembre 2009 s'est achevée en 2011 avec la publication du décret (daté du 28 juin) modifiant celui du 28 mai 1982 (relatif à l'hygiène, la sécurité et la prévention) ainsi que de sa circulaire d'application datée du 8 août 2011. La principale novation est la création de CHSCT mais pas avec toutes les prérogatives qu'ont ces instances dans le secteur privé. Pour plus de détails se reporter à la note de Solidaires Finances de juillet 2011 : [« actualité des conditions de travail »](#).

Au niveau Ministériel

Deux priorités pour Solidaires Finances d'ici la fin de l'année :

- faire en sorte que **les CHSCT** soient opérationnels dès le 1^{er} janvier 2012, d'où un travail de déclinaison des textes ministériels avec l'objectif d'obtenir des avancées supplémentaires aux textes FP chaque fois que possible. Concernant la **cartographie des futurs CHSCT**, 2 réunions se sont déjà tenues au ministère (voir [compte rendu sur le site](#)). Les propositions du secrétariat général (en fait celles des directions) sont inacceptables, nous voulons des CHSCT finances interdirectionnels et départementaux c'est-à-dire de proximité, à l'exception bien entendu des CHSCT spéciaux créés en fonction des risques particuliers comme ceux existant à la Douane ou ceux des DISI, alors que les CHS spéciaux envisagés par la DGFIP pour l'ENFiP, la DNEF, la DVNI, et la DNVSF (1 seul CHSCT pour ces 3 directions) n'ont aucune justification au regard des risques. ([Voir courrier commun adressé aux ministres](#)). Nous remettons cette question à l'ordre du jour de la réunion avec les ministres (voir § ci-dessous).

- faire que le **plan ministériel sécurité et santé au travail** qui devrait être signé par les ministres d'ici la fin de l'année, contienne de véritables avancées en termes d'amélioration des conditions de travail des personnels. En effet ce document n'aura d'intérêt que :

- s'il contraint les directions à respecter leurs obligations en matière de santé et de sécurité (l'employeur a une obligation de résultat) au travail,
- et s'il contient une méthodologie et élabore des outils pour les directions et les CHSCT leur permettant d'agir sur les causes de tous les dysfonctionnements et manquements pour analyser et prévenir tous les risques dont les risques psychosociaux et les risques organisationnels. Nous voulons des actions fortes pour transformer les organisations du travail (repenser les méthodes de management, reconnaître un droit d'expression des agents sur leur travail, réexaminer la situation des emplois au regard des missions) et non gérer les risques.

Le CTPM sur les conditions de travail présidé par les ministres fin septembre devrait nous permettre d'avancer. ([Voir compte rendu de l'audience du 11 juillet](#))

A la DGFIP

Le comité de suivi national du plan d'action sur les conditions de vie au travail s'est réuni le 5 juillet, ([se reporter au compte rendu du 7 juillet de l'union](#)) il a fait le point sur les engagements pris par la direction générale, au cours des différentes réunions. Mais contrairement au compte rendu de la DGFIP, ce n'est pas l'achèvement d'un premier cycle car des sujets comme le DU et la mise en œuvre d'une prévention efficace des risques, les moyens donnés aux assistants de prévention (ex ACMO), le suivi du tableau de veille sociale seront toujours à l'ordre du jour car ils devront faire l'objet d'un suivi régulier. Le guide de prévention des RPS va être diffusé, reste à vérifier comment les directions vont s'en saisir. De plus il reste 2 grands sujets et non des moindres sur lesquels l'administration a très peu avancé comme les indicateurs, et la conception du management, soit les réponses de la DGFIP sont insatisfaisantes comme sur les espaces de dialogue. Nous avons souligné par ailleurs que les organigrammes fonctionnels et la maîtrise des risques allaient accentuer les pressions sur les agents. M. Parini a pris plusieurs engagements :

- réunion à la rentrée sur la maîtrise des risques.
- poursuivre les échanges sur l'encadrement et sur les indicateurs à partir du rapport du CNAM notamment.
- travailler à l'ergonomie des logiciels des multiples applications ainsi que sur la communication (notes, circulaires via les messageries)

Des outils sur lesquels les militants peuvent s'appuyer

- Le document Unique

Le comité de coordination du DU¹ (créé à notre demande) s'est réuni pour la 1^{ère} fois le 29 juin dernier. Son rôle est d'assurer le suivi de la mise en œuvre du DU sur l'ensemble du territoire, et d'impulser des recommandations ou des actions de manière à homogénéiser les pratiques sur le terrain, notamment à partir des remontées du questionnaire qualitatif et quantitatif adressé aux directions locales.

La situation est encore très hétérogène d'une direction à l'autre.

Une note sera adressée à la rentrée pour rappeler aux directions leurs obligations en la matière, celle de mettre à jour le document unique, d'associer les agentsde renforcer le rôle de **l'assistant de prévention** (ex-ACMO) en lui donnant notamment une lettre de mission qui précise ses missions et le temps qu'il doit y consacrer... L'administration a pris bonne note de notre demande de stopper les stages de gestion du stress totalement inadaptés et d'intégrer dans les formations DGFIP la dimension prévention des conflits notamment à destination des agents qui font de l'accueil physique et téléphonique.

Rôle des militants : suivre tout particulièrement l'actualisation du DU, en regardant de très près les mesures de prévention mises en place. Pour plus d'informations se reporter à la **documentation militante** :

- [*Evaluation des risques professionnels et document unique*](#) » de *Solidaires Finances* janvier 2011

- [*« le Document unique, une opportunité pour rendre visible ce que vivent les salariés »*](#) *fiche outils pour l'action syndicale N°2 de Solidaires.*

- Le guide de prévention des RPS

Le guide de prévention des risques psychosociaux sur lequel s'est engagé l'administration sera diffusé très prochainement. Sa rédaction a fait l'objet de plusieurs réunions de travail, et notre organisation s'est beaucoup impliquée pour l'améliorer, le rendre accessible et lui donner un contenu qui ait un lien avec la DGFIP. Il lui manque encore de ne pas avoir fait le lien de façon plus explicite entre les conséquences des politiques menées à la DGFIP (réformes, suppressions d'emplois, management...), et leur impact sur la santé des personnels et la détérioration de leurs conditions de travail notamment.

Sa vocation essentielle est de donner à l'ensemble des agents, des chefs de service et des représentants des personnels une base de travail commune pour comprendre ce qui se passe dans le travail, nourrir les débats et leur donner les moyens d'agir.

Le guide aborde notamment les causes et conséquences des risques psychosociaux, il s'attache à montrer les situations et les organisations de travail susceptibles de générer des problèmes de santé.

Il est important que les militants se saisissent de cet outil.

- Le tableau de veille sociale

Après les 10 directions expérimentatrices, 34 nouvelles directions au 1^{er} juillet 2011, il sera généralisé à toutes les directions au 1^{er} janvier 2012. Le tableau n'est qu'un outil qu'il faudra croiser avec d'autres éléments.

- La formation

La DGFIP s'est engagée à former l'encadrement et les agents à la dimension conditions de travail, celle-ci devrait démarrer en septembre 2011.

Une autre réunion est programmée le 10 novembre.

- Les Espaces de dialogue

Pour notre organisation les espaces de dialogue, lieux d'échange informels sur l'organisation du travail expérimentés dans 6 départements² ne sauraient être généralisés sans que les directions locales ou la centrale n'apportent de réponses concrètes aux agents et à l'encadrement. Aujourd'hui les directions sont loin d'avoir répondu (quand elles l'ont fait) tant leurs réponses sont inadaptées car très éloignées de ce que vivent les personnels et des difficultés qu'ils rencontrent pour assurer leurs missions. Notre position a reçu le soutien de l'IRES, mais rien d'étonnant car c'est lui qui a suivi la mise en place des espaces de dialogue dans les directions. De ce fait il s'est trouvé en première ligne pour prendre la mesure des écarts entre les attentes des agents et les réactions des directions locales.

Une nouvelle réunion présidée par Philippe Rambal est prévue le 26 septembre.

¹ Il est composé de représentants de l'administration centrale et des directions locales, d'assistants de préventions et de représentants des OS. Il se réunira 2 fois par an.

² Seine Saint Denis, Eure, Morbihan, Hérault, Vaucluse, Nièvre ainsi qu'un bureau de la centrale

1 - «prise en charge syndicale des risques psychosociaux »

Pour répondre à la demande et démultiplier les équipes de formateurs, Solidaires a formé en septembre 2010 durant 4 jours des militants (dont 3 de l'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires) qui se sont engagés en retour à donner une formation au sein de leurs solidaires locaux. Une nouvelle session de formateurs aura lieu en Septembre 2011, 2 militants de l'Union y participeront.

La formation d'une durée de 2 jours s'adresse aux militants impliqués dans les instances des syndicats, dans l'animation de la vie syndicale (mais pas seulement ceux ou celles qui siègent dans les CHS/CT) et son but est de définir des stratégies syndicales. Plus de 600 camarades ont déjà été formés jusqu'à présent

Les secrétaires et les régionaux sont invités à se rapprocher de leur Solidaires local pour l'organisation et l'inscription de militants de l'Union ou de Solidaires finances.

2- formation des membres des CHSCT

Une formation de 30 formateur-trices CHSCT secteur public et secteur privé est prévue du 6 au 9 décembre prochain. Cette session a pour objet d'organiser des sessions interpro locales en 2012 (comme cela s'est fait pour la prise en charge des RPS) pour une couverture nationale sur un maximum de régions et de secteurs. C'est un enjeu d'autant plus important pour nous (syndicat des finances publiques et fédération des finances) qu'en 2012 la Fonction publique d'Etat verra la mise en place de CHSCT avec des prérogatives se rapprochant de celles du secteur privé. Si nous voulons véritablement imposer progressivement à la FPE les mêmes droits qu'ont les salariés du secteur privé, nous devons nous appuyer sur les pratiques des militants, être plus offensifs sur la question des conditions de travail mais aussi créer des liens et des synergies entre militants de différents secteurs. Il est donc essentiel que nous nous inscrivions dans cette démarche.

Mais il paraît aussi évident que nous devons compléter cette formation par une formation fédérale pour les militants qui siègeront dans les CHSCT (spéciaux ou départementaux) en nous appuyant le plus possible sur celle qui sera définie par l'Union syndicale Solidaires. Lors d'une CNS qui se réunira après les élections, nous devons élaborer un plan d'action pour décider du contenu de la formation fédérale, des documents et supports, de l'équipe de formateurs.....

3 – formation sur les conditions de travail

Solidaires Finances a élaboré un module de formation avec pour la première fois une approche des risques psychosociaux et des facteurs de stress liés au travail. Cette formation se décline aujourd'hui dans les régions sur une durée de 2 jours. Il serait bon que les régions qui ne l'ont pas encore fait, organisent ces formations.



Les militants doivent saisir toutes les opportunités, et s'appuyer sur tous les outils comme le document unique pour interpeller les directions sur les conditions de travail, sur ce qui se passe très concrètement dans tel ou tel service et exiger des directions locales la convocation d'un CTP sur les conditions de travail pour analyser le contenu des documents et croiser les informations.

Nous devons être plus présent sur les conditions de travail des agents, et en faire un terrain de l'action syndicale au niveau national et au niveau local. Notre responsabilité est de peser sur les questions du travail face à une hiérarchie très peu sensibilisée, ou encore dans le déni d'un impact des conditions de travail sur la santé des personnels.

Poser la question des conditions du travail c'est poser la question de l'organisation du travail, c'est passer d'une approche individuelle à une approche collective.

Des sources d'informations à votre disposition :

- le spécial Unité « c'est quoi ce travail », il fait le tour de la question des conditions de travail et de nos positions.

- le site snuisudtresor.fr à la rubrique conditions de travail