Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local - DNVSF du 21 juin 2023

Monsieur le Président,

Nous voici réunis pour la seconde fois au sein de la Formation spécialisée du comité social d'administration local (CSAL), instance née des cendres du CHSCT, dont la CGT continuera à revendiquer le retour.

Pourtant, toujours pas de règlement intérieur définissant son fonctionnement. Juste une journée dite de formation des élus délivrée par l'IGPDE où plus de 2.000 participants en audio-conférence ont rapidement fondus à moins de 1.000 pour finir sans doute à quelques-uns. Aucune question possible et surtout aucune intervention de représentants syndicaux qui, pourtant, sont mis en avant pour la mise en place d'un dialogue social au sein des administrations économiques et financières. Uniquement une évocation des syndicats pour leur imputer le retard dans la mise en place des règles de fonctionnement des Formations spécialisées. Une conséquence, selon les orateurs, de leur implication dans le rejet de la réforme des retraites et leur « posture » consistant à boycotter les instances paritaires. Un interminable satisfecit de l'administration montrant la confusion entre représentants du personnel et parité administrative auquel aurait dû s'adresser uniquement cet interminable monologue.

Une seule conséquence est certaine, c'est le décompte de cette journée inutile dans les 3 pauvrement accordées sur la durée de leur mandat (ou qui seront accordées dans le futur règlement intérieur) au titre de la formation des élus à la nouvelle instance.

Les responsables initiateurs de cette mauvaise réforme resteront donc sans aucun doute comme les fossoyeurs d'une instance qui avait démontré toute sa pertinence dans la protection des agents, et ce, depuis plus de trente ans.

La division des CHS-CT directionnels en plusieurs formations spécialisées pour chacune des directions conduit notamment à rendre très difficile la participation aux réunions des médecins du travail, inspectrices et inspecteurs santé et sécurité et des animatrices et animateurs de la politique ministérielle de prévention. Cette division affaiblit le partage des connaissances entre les différentes directions du ministère en matière de prévention et de santé au travail.

D'ailleurs, la revue **Santé & Travail**, dans ses publications de janvier à mars 2023, note que les prérogatives en matière de santé des élus du personnel dans la fonction publique sont moindres que dans le privé. De plus, les risques professionnels auxquels sont exposés les fonctionnaires demeurent relativement invisibles. En cause : un droit de la prévention et de la réparation moins étendu, l'absence de données fiables… Et l'auto-censure des agents, dévoués à leurs missions.

A ce stade, il nous paraît important de rappeler quelques principes sur les **risques psychosociaux** (RPS). Puisque telle est la finalité des Formations spécialisées.

Les RPS mettent en jeu des contraintes professionnelles qui conduisent à des conditions de travail dégradées et à une souffrance mentale des salariés.

Ils sont étroitement liés aux pratiques managériales destinées à renforcer la rentabilité (secteur privé) ou à réduire les coûts (Fonction publique).

Ces objectifs financiers, imposés à marche forcée, pèsent lourdement sur les salariés : ils sont porteurs de menace et de déstabilisation, mettent les individus en concurrence et, au final, les fragilisent en les isolant.

Les RPS sont des risques liés à l'organisation du travail. Ils mettent en jeu la relation du salarié avec autrui : hiérarchie, collègues, contribuables…

Ils se traduisent par des troubles psychosociaux (TPS) ou symptômes d'atteinte à la santé mentale. Les pratiques addictives en font partie. Ces troubles sont identifiés : stress, dépression, burn-out, harcèlement moral et sexuel, actes suicidaires, violences externes ou internes et TMS.

Nous voyons ici que les RPS sont plurifactoriels :

En ce sens, il n'y a pas de solution simple face aux RPS, une approche collective est donc nécessaire pour intervenir dans ce domaine.

Leurs déterminants sont donc multiples et renvoient à la fois à la vie professionnelle et non professionnelle. Le fait que la vie privée puisse influer n'exonère pas l'employeur de rechercher si la situation de travail de la victime n'a pas exercé un rôle.

D'ailleurs pour illustrer ces propos, comment passer sous silence la tentative de suicide d'une collègue des Yvelines, faisant suite à son évaluation individuelle ?

De même, il nous semble bon de rappeler en cette instance les attributions de la Formation spécialisée transcrites à l'article 15 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984.

- la protection de la santé physique et mentale,

- l'hygiène et la sécurité des agents dans leur travail,

- l'organisation du travail, le télétravail,

- les enjeux liés à la déconnexion et les dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques,

- l'amélioration des conditions de travail et les prescriptions légales y afférentes.

Nous tenons à rappeler également le préambule du premier plan Santé Travail dans la Fonction publique pour la période 2022-2025 :

L'axe 1 s'intitule : **Développer le dialogue social et le pilotage de la santé et sécurité au travail**

« Tout au long de l'exécution du Plan santé au travail, les politiques de santé et sécurité au travail seront pilotées aux niveaux national et local en s'appuyant sur un dialogue social intensifié au sein des instances dédiées à la santé sécurité au travail, soutenu par un outillage renforcé en matière de connaissances, d'indicateurs de suivi et de méthodologie ».

La CGT Finances Publiques souhaite de la part de la DNVSF la communication du nombre de réunions de cette instance qu'elle entend tenir au cours de l'année et les années suivantes.

Pour la CGT Finances publiques, des réunions informelles ne sauraient devenir la norme dans les relations Employeur - Organisations syndicales. En effet, l'absence de procès verbal et l'impossibilité de voter des délibérations dans ces réunions en font de simples espaces de discussion et non de décision.

Pour mémoire, le CHSCT inter-directionnel de Paris, dont faisait partie la DNVSF, se réunissait environ 11 séances plénières auxquelles il convenait d'ajouter les groupes de travail en amont.

En fin de présentation de ce « Plan Santé », le ministère de la Fonction publique revient sur la notion de qualité de vie au travail :

Dans le cadre du projet d'accord-cadre sur la qualité de vie au travail de 2015, la définition suivante a été retenue pour la fonction publique :

« L*a notion de qualité de vie au travail renvoie à des éléments multiples, qui touchent les agents individuellement comme collectivement et permettent, à travers le choix des modalités de mise en œuvre de l'organisation du travail, de concilier la qualité des conditions de vie et de travail et la qualité du service public. L'amélioration de la qualité de vie au travail est une démarche qui regroupe toutes les actions permettant d'assurer cette conciliation. Il s'agit d'un processus social concerté permettant d'agir sur le travail (contenu, organisation, conditions, contexte) à des fins de développement des personnes et des services ».*

Cette définition de la QVT est précisée dans le guide DGAFP de la qualité de vie au travail co-élaboré avec l'ANACT (*Guide de la qualité de vie au travail Outils et méthodes pour construire une démarche QVT, DGAFP, Avril 2019*) :

« *Dans le secteur public, l'amélioration de la qualité de vie au travail est donc une démarche qui regroupe toutes les actions qui permettent de combiner qualité des conditions de vie et de travail des agents et qualité du service public. Elle s'appuie fortement sur l'expression et la participation des agents. Il s'agit d'un processus social concerté, centré sur l'amélioration des conditions du travail (contenu, organisation…) à des fins de développement des personnes et des services.*

Mais la QVT n'est pas une manière « positive » de parler des RPS. Ceux-ci doivent continuer à faire l'objet de mesures de prévention comme tous les risques professionnels. La QVT n'est pas non plus l'addition d'actions ponctuelles tournées vers des dimensions périphériques au travail : relaxation, conciergerie, mesures en faveur d'une alimentation saine, etc... »

Pour la CGT Finances publiques, la QVT doit être associée au **bien-être** au travail. Il s'agit là, d'un sentiment général de satisfaction et d'épanouissement dans le et par le travail, qui dépasse l'absence d'atteinte à la santé.

Ces notions passent avant tout par des relations hiérarchiques qui ne se résument pas à un dicta de l'autorité, mais qui sont soucieuses du respect des agents tant au niveau humain que professionnel.

La CGT Finances publiques souhaite donc que le bien être au travail et/ou la QVT des agents de notre direction ne demeurent pas qu'une formule creuse et que ceux-ci ne se contentent pas que de plantes, posters et autres subterfuges.

La CGT Finances Publiques a d'ailleurs déjà montré son entière implication dans la qualité de vie au travail en combattant le recul de l'âge de départ à la retraite.

S'agissant de l'ordre du jour de la présente séance, nous ne voyons rien sur le règlement intérieur, sur le fonctionnement de l'instance, sur les droits alloués aux représentants des personnels, pas plus que sur l'élection du Secrétaire de la Formation spécialisée. Ne serait-ce qu'un oubli ? Ou le reflet d'une situation embarrassante, où le dialogue social prôné par notre Ministre n'est qu'au mieux un piètre moyen de communication, et au pire, le mépris, voir la négation de toute représentation syndicale.

La CGT Finances Publiques rappelle que le Président établit annuellement, en lien avec le secrétaire de la formation spécialisée un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires de l'instance. Aussi, le secrétaire de la formation spécialisée est consulté préalablement à la définition de l'ordre du jour de la formation spécialisée et peut proposer l'inscription de points à l'ordre du jour.

Au moment où la DNVSF s'apprête à recevoir un cadre A suite à sélection d'emploi reconnu handicap, la CGT Finances Publiques porte l'attention de la direction sur les droits d'alerte. En effet, s'agissant des droits d'alerte, il est significatif que plusieurs d'entre eux concernent des personnes reconnues travailleuses handicapées.

Enfin, concernant le marché de nettoyage mis à l'ordre du jour de cette séance, la CGT Finances Publiques interpelle la direction de la DNVSF sur deux points :

- s'assurer que les personnels actuellement en poste dans les locaux de la DNVSF, salariés du prestataire ONET, soient repris intégralement par le nouveau prestataire ;

- veiller que le prestataire retenu respecte le code du travail, notamment au regard de l'ancienneté des salariés, qui doit impérativement être retenue dans le calcul des rémunérations.

Les élus CGT Finances Publiques