



EDITO

Budget 2025 : massives attaques !

La majeure partie «des efforts» portera sur une baisse des dépenses, de l'ordre de 41,3 milliards d'euros. Le reste sera apporté par de nouvelles recettes, pour 19,3 milliards d'euros. **«C'est par la hausse de la dépense que les finances publiques se sont dégradées, donc ce sera par la baisse des dépenses publiques que la situation s'améliorera»**, a martelé notre tout frais ministre du Budget et des comptes publics, Laurent Saint-Martin.

Or par un message sur Ulysse nationale du 25/09/2024 la DGFIP publie une datavisualisation inédite des comptes de l'État qui a semble t-il échappé au ministre.

Et s'il n'a visiblement pas lu les 68 pages du rapport il aurait au moins pu pratiquer la lecture diagonale des 4 pages de la plaquette synthétique et retenir cette information cruciale:

« Un effort de maîtrise des dépenses a permis d'atténuer les effets d'un contexte macroéconomique défavorable en matière de recettes fiscales »

Bref, dit clairement, le déficit « excessif » est le fruit des recettes qui ont diminué et non des dépenses qui auraient explosées.

Donc que cache ce discours mensonger de peur et de culpabilisation ?

Les fonctionnaires seraient-ils encore les dindons cette farce !

Le gouvernement taillera dans les effectifs et le projet de loi de finances prévoit de nouvelles suppressions de postes. C'est l'**Éducation nationale** qui doit encore « dégraisser », avec 4000 postes en moins. Mais les principes dits de « rigueur » s'appliquent aussi à notre ministère avec une suppression annoncée de plus de 500 postes (rappelons que depuis 2008, nous avons

perdu 25 % des effectifs à la DGFIP !). Laurent Saint-Martin, toujours lui fait valoir la **« transformation des périmètres »** en cours à Bercy en s'appuyant sur **« des efforts de réorganisation et de modernisation »** Là aussi il faut traduire, il y aura de nouveau des fusions et des suppressions d'emplois ! Malheureusement à la DGFIP on connaît trop bien la chanson. Les suppressions de postes, l'instauration d'un second jour de carence, les fusions de services ou même d'administrations sont autant d'attaques qui vont dégrader les conditions de travail des agent·es et la qualité du travail des services. Alors que 2024 est une année blanche pour les salaires, le nouveau ministre de la Fonction Publique, de la Simplification et de la Transformation de l'action publique (et oui tout ça !), Guillaume Kasbarian, semble non seulement considérer que les dernières revalorisations du point d'indice étaient suffisantes mais il relance la réforme GUERINI sur la rémunération aux mérites. Sinon concernant la GIPA (Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat) 2024, inutile de sortir nos calembrets cette année, le décret d'application lui non plus n'est pas sorti ! On le voit les motifs d'insatisfaction et d'inquiétude se ramassent à la pelle cet automne.

Pour la CGT, il est plus que nécessaire d'exiger l'augmentation du point d'indice, le lancement d'un vaste plan de recrutement et la réimplantation de services publics de pleine compétence. Nous porterons ensemble ces revendications.

Sophie Abondance

DÉCRYPTAGE

Accident ou sortie de route ?
Par Dominique Lo Monaco

LOCAL

Télétravail : ça va chez vous ?
Par Manon Gillet.

Accident de service : abus de pouvoir et distorsion de la loi inacceptable !

La DGFIP (et avec ses DDFIP) : employeur déloyal !

Une enquête administrative suite à un incident au travail (en particulier un accident ayant entraîné chez un-e salarié-e un choc psychologique) relève du fonctionnement normal du service des ressources humaines. Dans la Fonction Publique, cette enquête devrait être menée avec la plus grande neutralité. Or ce n'est pas toujours le cas.

Cette enquête qui doit établir les faits précis et objectifs de l'accident afin de l'imputer ou pas au service, c'est-à-dire de le reconnaître ou pas comme un accident du travail, n'est pas suffisamment indépendante de l'employeur.

Les salariés du privé ont leurs droits et recours plus encadrés et plus objectifs :

Pour ce qui est des salariés relevant du privé L'article L.441-3 du Code de la sécurité sociale prévoit que la CPAM doit faire procéder aux constatations nécessaires dès lors qu'elle a connaissance d'un accident du travail. L'enquête administrative va permettre de se prononcer sur le caractère professionnel ou non de l'accident. Si le caractère professionnel de l'accident n'est pas reconnu, l'organisme de Sécurité sociale précise les voies et délais de recours. En cas de refus de la CPAM ou de la MSA, le salarié peut effectuer un recours. Pour ce faire, il doit saisir la commission de recours amiable (CRA) par écrit (une lettre recommandée). Ce recours peut-être aussi fait par l'employeur qui voudrait contester une reconnaissance de l'accident du travail par la CPAM. Cette commission est composée avec voix délibératives, à parité, de représentants élus des salariés et des employeurs. Un agent du service des risques professionnels de la CPAM ayant mené l'enquête et constitué le dossier soumis à la CRA est également présent sans voix délibérative. Cet avis émit par la CRA suite au vote des représentants employeurs et salariés peut-être contesté auprès des tribunaux.

Les agents de la DGFIP sont soumis à la subjectivité du service des ressources humaines, à la déloyauté :

Les fonctionnaires de l'Etat, territoriaux et hospitaliers ne bénéficient pas des mêmes droits à être défendus.

Le médecin désigné comme président des conseils médicaux décide seul des décisions sans aucun vote.

Il a en appui de sa décision l'enquête administrative. Le problème est que l'employeur est celui qui mène l'enquête. C'est lui aussi qui accepte ou non l'imputabilité au service, c'est-à-dire la reconnaissance de l'accident de service (accident du travail dans le privé).

L'enquête devrait être menée pour établir les faits précis de l'accident afin de déterminer s'il est imputable au service. Pour cela seules 3 conditions simultanées doivent être remplies (Celles-ci sont rappelées par le conseil d'Etat et de manière constante par la Cour de cassation : cf les renvois aux arrêtés) :

- **un évènement survenu à une date certaine,**
- **par le fait ou à l'occasion du service,**
- **dont il résulte une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci.**

Bref c'est l'unité de temps de lieu et des circonstances qui détermine l'imputabilité au service (et non une quelconque faute professionnelle du chef de service ou de l'agent.e !). Or en matière d'accident du travail entraînant un choc psychologique et si un cadre a de près ou de loin une responsabilité, nos directions construisent un narratif négatif contre le ou la collègue victime afin d'influencer ou d'apporter des éléments (qui ne relèvent pas d'une compétence ou d'une expertise médicale), aidant ainsi le président médecin à établir des conclusions négatives et donc le rejet de la reconnaissance de l'accident de service.

Pire, un argument sur la résistance plus ou moins importante à un choc psychologique a le culot d'être mis en avant par l'administration !

Pire, cette dernière va jusqu'à enquêter sur le travail effectué en télétravail ou en présentiel, a posteriori : comme si les chefs de services ignorant leurs obligations d'encadrant, ne l'avait pas fait.

Mais surtout sans contradictoire sur des accusations diffamatoires portées contre le ou la collègue.

C'est donc bien le service des ressources humaines qui construit le dossier du conseil médical.

Le médecin agréé, président du conseil médical rappelons-le, est désigné par les services de la préfecture qui lui dicte les orientations en matière de reconnaissance des accidents du travail.

Le médecin reste un médecin qui ne connaît rien de la vie des services. Les représentants des salariés au

conseil médical ne sont pas experts médicaux et ne se permettront jamais de donner un avis médical. Le conseil médical doit seulement se prononcer sur le fait accidentel et rien d'autre. Il ne doit rechercher aucun coupable. Il ne doit porter aucun avis sur l'organisation du travail. Il y a pour cela d'autres instances dans lesquelles les syndicats et l'administration débattent.

C'est bien à l'administration d'apporter les solutions pour que ces accidents ne se reproduisent pas, par de la formation, par des rappels aux règles élémentaires des relations entre encadrant et encadré. Mais il semble qu'elle préfère choisir la voie du dénigrement et de la déloyauté vis-à-vis de ces agents.

La CGT ne laissera jamais un droit, comme celui à se voir reconnaître un accident de travail, être bafoué.

Alors s'il le faut nous saisissons tous les moyens mis à notre disposition pour défendre ce droit.

Le directeur ne reçoit du conseil médical qu'un avis, il reste maître de la décision définitive. Nous avons démontré au cours du dernier dossier défendu que le droit est du côté de la victime de l'accident de service. Le dernier conseil médical a vu un médecin expert gravement manquer à son obligation de neutralité dans ses propos et ses jugements : nous demandons à notre directeur garant de l'intégrité de nos collègues de condamner les propos outrageants tenus. Par ailleurs, nous demanderons, par courrier adressé au secrétariat du conseil médical, au préfet de récuser ce médecin.

.....

Cass. soc., 23 mai 2002, n° 00-14.154, Bull. civ. V, p. 178 ; Cass. 2^e civ., 16 déc. 2003, n° 02-30.959), **Cour de cassation - 2ème chambre civile - 24 juin 2021 - n° 20-10.964**

- L'article L. 411-1 du Code de la sécurité sociale institue **une présomption d'imputabilité de l'accident au travail**, dans la mesure où il pose en principe que **tout accident survenu par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, est considéré comme un accident de travail.**

Ainsi, toute lésion survenue au temps et lieu de travail (sur la définition de ces notions, voir n° 1961 et s.) doit être considérée comme trouvant sa cause dans le travail, sauf s'il est rapporté la preuve que cette lésion a une origine totalement étrangère au travail (Cass. soc., 23 mai 2002, n° 00-14.154, Bull. civ. V, p. 178 ; Cass. 2^e civ., 16 déc. 2003, n° 02-30.959)

- **Cour de cassation - 2ème chambre civile - 24 juin 2021 - n° 20-10.964**

Ces trois conditions doivent être cumulativement remplies pour qu'il y ait accident du travail et l'accident est présumé être un accident de travail. [...] Cette relation correspond aux réserves mentionnées lors de la déclaration d'accident du travail. [...] alors que, selon l'article L.411-1 du code du travail, l'accident du travail est une lésion, qui peut être psychologique, survenue au temps ou au lieu de travail par le fait ou à l'occasion du travail, quelle qu'en soit la cause, le comportement fautif du salarié ne pouvant exclure la qualification d'accident de travail.

- **Conseil d'État, 3ème - 8ème chambres réunies, 08/03/2023, 451972, Inédit au recueil Lebon**

.../... 3. En premier lieu, constitue un accident de service, pour l'application de ces dispositions, un événement survenu à une date certaine, par le fait ou à l'occasion du service, dont il est résulté une lésion, quelle que soit la date d'apparition de celle-ci. Après avoir relevé, sans dénaturer les faits de l'espèce, que la notification à la requérante d'une affectation sur un poste qui n'était pas l'un de ceux pour lesquels elle avait manifesté sa préférence, mais qui lui avait été désigné de longue date après concertation, ne présentait aucun caractère de soudaineté et s'inscrivait dans le cadre du fonctionnement normal du service, la cour administrative d'appel de Lyon a, sans erreur de droit, exactement qualifié les faits de l'espèce en jugeant que le malaise dont Mme B... a été victime le 11 janvier 2017 à la réception du courriel lui confirmant cette affectation ne présentait pas le caractère d'un accident de service.

4. En second lieu, une maladie contractée par un fonctionnaire, ou son aggravation, doit être regardée comme imputable au service si elle présente un lien direct avec l'exercice des fonctions ou avec des conditions de travail de nature à susciter le développement de la maladie en cause, sauf à ce qu'un fait personnel de l'agent ou toute autre circonstance particulière conduisent à détacher la survenance ou l'aggravation de la maladie du service..../...

Télétravail : liberté, égalité, fraternité !

Le télétravail est devenu un sujet central dans l'organisation du monde professionnel post-COVID. A la DGFIP, beaucoup d'agents souhaitent bénéficier de cette nouvelle organisation du travail mais se heurtent parfois à des refus plus ou moins légitimes.

Le télétravail offre des avantages indéniables comme la diminution des coûts écologiques et financiers liés aux déplacements en voiture par exemple, un gain de temps considérable, surtout pour les agents dont les affectations sont éloignées de leurs résidences familiales. A ce jour, les demandes de télétravail sont trop souvent gérées arbitrairement, sans critères précis. Le cadre réglementaire de ce nouveau mode de travail se limite au décret n°2016-151 du 11 février 2016 et à des protocoles publiés sur Ulysse, bien trop généraux et sujet à de multiples interprétations. Cela crée des tensions dans tous les postes de l'Isère. La direction ne joue pas son rôle d'encadrement, aucune note ne régit en détails le télétravail.

Nous arrivons donc à des situations injustes où certains collègues se voient opposer un refus là où leur voisin de bureau obtient un accord. Il faut un arbitrage équitable.

Un chef de service trop permissif peut vite ne plus trouver

beaucoup d'agents sur site. La charge de tâches non télétravaillables se répercute alors sur les rares personnes en présentiel.

De leurs côtés, les agents en télétravail se sentent aussi surveillés et dépréciés. Il faut davantage protéger le collectif. L'instauration de règles claires semble donc importante afin que chacun puisse connaître ses droits et ses obligations dans un respect d'égalité entre tous. Le délai de traitement des demandes de télétravail ne doit pas être soumis au bon vouloir.

La réglementation de l'organisation du télétravail, pour être efficace, se doit de prendre en compte les impératifs liés aux missions que le service doit remplir. Il est donc nécessaire de fixer des règles afin de permettre un fonctionnement harmonieux entre les agents.

Pour la CGT, nous réclamons : que la direction se positionne clairement sur les règles applicables au télétravail dans le département et que tous les postes suivent les mêmes directives sans interprétation subjective. C'est pourquoi lors du dernier CSAL, nous avons demandé un groupe de travail spécifique sur le thème du télétravail.

Nouveauté à Vienne !

La CGT Fip 38 met en place des permanences mensuelles à Vienne avec vos correspondants, Manon et Aurélien.

Le local syndical se situe au 2^e niveau, entre le SDIF et la salle de réunion.

N'hésitez pas à venir nous voir pour tout souci ou informations.

De préférence sur rendez-vous par mail afin d'éviter les doublons :

manon.gillet@dgfip.finances.gouv.fr

aurelien.deschamps@dgfip.finances.gouv.fr

Permanences :

- 08/10 de 13h30 à 15h30 - 22/10 de 13h30 à 15h30

- 19/11 de 13h30 à 15h30

- 03/12 de 13h30 à 15h30 - 17/12 de 13h30 à 15h30



Prise de contact, demande d'adhésion (bulletin à nous renvoyer)

NOM :	Prénom :
Service :	Résidence :
Mail :	Souhaitez-vous adhérer : OUI ☐ non pas tout de suite ☐
CGT Finances Publiques Isère 38-40 Avenue Rhin et Danube 38047 Grenoble Cedex 2 Mail : cgt.ddfip38@dgfip.finances.gouv.fr Site : http://www.financespubliques.cgt.fr/38/	