



En introduction nous sommes affligés par la durée limitée de la réunion à une petite après-midi et l'indigence des documents fournis par rapport aux sujets d'importance qui sont abordés.

Vous nous parlez de suivi du plan d'action, mais lequel ? il ne nous a pas été communiqué.

Aujourd'hui nous notons aussi l'absence de bilans des actions menées sur la période.

Nous ferons donc dès à présent l'analyse des documents fournis.

I . Activité de la cellule de médiation interne et présentation de la médiation de projet :

Selon votre définition, l'objet de la cellule de médiation interne est le soutien des collectifs de travail en situation de tensions relationnelles (médiation de conflit) et l'accompagnement relationnel des transformations (médiation de projet) qui vient d'être rattaché à la sous-direction du dialogue social.

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Courriel *

Ce rattachement de la cellule et son renforcement en effectifs en disent long sur l'objectif affiché d'accompagnement social de la «transformation».

Le constat sur 2022 est probant et la nouvelle médiation de projet prend progressivement le pas sur la médiation de conflit avec 50% du volume des médiations.

On voit même apparaître des médiateurs-coachs de la transition écologique sur la création du CGF de Lille pour «développer les missions communes inter-directionnelles et inter-ministérielles avenir», programme qui n'a jamais été évoqué devant les OS nationales !

../..

II . Création des conseils médicaux :

Suite à l'ordonnance du 25 novembre 2020 issue de la loi du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, les comités médicaux et commissions de réformes de la fonction publique d'État devaient être supprimés et remplacés par des instances uniques au 1er février 2022, les conseils médicaux (CM).

Or nous avons dû attendre le 14 mars 2022 pour que le décret n°2022-353 du 11 mars 2022 soit publié avec une application immédiate.

Nous apprenons qu'un dispositif transitoire permet aux instances de siéger en qualité de conseils médicaux. Mais quelle est l'échéance de la période de transition ? Janvier 2023 ?

Quand et sous quelles modalités les futurs représentants des personnels en conseil médicaux seront-ils désignés par les CSA compétents (absence actuelle de RI des CSA) ?

../..

III . Prévention des risques professionnels :

DUERP (Document unique de prévention des risques professionnels) :

En 2023, nous resterons attentif à l'expérimentation de l'application Prévacation en remplacement de l'application DUERPAP, qui devrait permettre un recensement des risques au fil de l'eau.

Le DUERP est un outil de compréhension du travail et en conséquence de prévention des risques professionnels.

Pour la CGT Finances Publiques, la place des agent.e.s dans ce recensement doit être centrale et leur consultation est indispensable.

Rappelons que depuis 2015 la CGT Finances Publiques dénonce dans notre ministère les modifications intervenues dans le processus d'établissement du DUERP, qui n'implique plus les agent.e.s dans ce processus qu'une année sur deux, en contravention avec le Code du travail.

Rappelons aussi que l'obligation d'évaluation des risques professionnels dans un document unique (DUERP) n'a été créée qu'en 2001 dans la fonction publique et mise en oeuvre au sein de nos Ministères économiques et financiers qu'en 2002.

../..

La CGT Finances publiques revendique toujours un véritable droit à l'expression des agents comme des représentants du personnel ! Le DUERP en fait partie.

../..

IV . L'observatoire interne

Dans le cadre de la poursuite des projets d'externalisations, restructurations et de destruction de la DGFIP, les agent.e.s de la DGFIP ne disposent plus que de deux possibilités fortement indirectes d'expression : l'observatoire interne et, une fois tous les deux ans, le DUERP.

Sur les répondants, nous constatons toujours la surreprésentativité des cadres + et A par rapport aux autres catégories de personnels. Pourtant cette abstention, certes moindre que l'année dernière, ne signifie pas qu'ils n'ont rien à dire mais qu'ils sont malheureusement persuadés que cet exercice ne sert à rien pour améliorer leur vie professionnelle comme personnelle. Un abstentionnisme révélateur de la perte de confiance et de l'absence d'écoute de leur administration.

Sur les réponses à l'observatoire interne, la CGT Finances Publiques ne fait pas le même constat que vous et trouve toujours ses résultats alarmants, notamment concernant les conditions de travail et les RPS.

../..

Jamais la perte de confiance dans l'avenir, le stress, l'épuisement et la violence interne n'ont atteint de tels niveaux ! Et ce ne sont pas les derniers outils « qualité de vie au travail » (QVT), tels les cellules d'écoute, les médiations et les espaces de dialogues et de discussions (EDD) ou les formations destinées à l'encadrement qui peuvent y répondre durablement et inverser ce processus !

Au final ce plan d'action acte une rupture avec la culture de prévention effective des risques mise en place au sein de ce Ministère et de notre direction depuis 1989.

[Télécharger dl_gt_cncvt_10_mai_2022_11_05_2022.pdf](#) (637.46 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2022](#)

[Conditions vie au travail](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
