

CPS

Le 25 novembre 2011

EMPLOIS – CONDITIONS DE TRAVAIL

Compte rendu du groupe de travail du 23/11

Au-delà de la question financière, la forte mobilisation des agents des CPS a obligé la DG à répondre aux exigences sur les conditions de travail en conduisant une étude ergonomique auprès d'un prestataire externe. Dès lors, la présence à ce groupe de travail de l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires, initiatrice de la démarche, visait à rendre rapidement concrètes les recommandations formulées, afin de répondre aux problèmes de santé inhérents à ce type de métiers mais aussi à exiger l'augmentation des emplois implantés en CPS en corrélation avec la charge de travail.

Les emplois.

Le dernier groupe de travail du 15 Juin 2011 sur ce sujet, s'étant soldé par un départ de l'ensemble des OS, l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires a rappelé le contentieux qui oppose les agents à l'administration et qu'en aucun cas l'étude ergonomique ne pouvait occulter ce déficit d'emplois.

La DG a répondu qu'elle effectuait régulièrement le point et a affirmé sa « volonté de combler les vacances » existantes. Le nouvel outil commun des emplois devrait aider à « sortir du flou actuel en identifiant précisément les emplois des CPS, et ceux manquants ». Mais immédiatement, la DG a indiqué que les déficits importants « ne pourraient pas être comblés en une seule fois ».

L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires a exigé que la Direction Générale soit claire et n'en profite pas pour réaliser l'extension aux 13 départements non couverts sans moyens supplémentaires. La DG a confirmé qu'il s'agissait de deux sujets distincts et s'est engagée à les traiter ainsi. Cependant, pas question de revenir sur le volume global des emplois (avec les 2438 suppressions à la DGFIP en 2012 !). Les implantations dans les CPS ne se feront donc que par des prélèvements ailleurs !

L'étude ergonomique.

Commencée avant l'été 2011 sur 4 sites seulement (Lille, Lyon, Brest et Bordeaux), l'étude, pilotée par le pôle ergonomie de Bercy, dispense des recommandations sur plusieurs aspects :

- postes et environnement de travail,
- ressources et contraintes de l'outil informatique,
- fonctionnement collectif, qualité de travail, rôle des superviseurs.

L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires a insisté sur le fait que tous les CPS et CPS relais ne se reconnaîtraient pas forcément dans une étude qui par définition n'a pas été conduite sur tous les sites. C'est à l'administration de prendre en charge toutes les situations et d'y associer les agents. Nous avons regretté les aspects organisationnels fermés et contraints par le contexte (carence d'emplois) ou par les orientations de la DG (outils informatiques, suivi des mails, ...).

Les constats et recommandations en découlant ne font que confirmer les demandes formulées par les agents. Si la Direction Générale s'est engagée à « assurer le suivi » de la mise en oeuvre des recommandations préconisées, elle n'est pas en mesure à ce jour de nous fournir un calendrier de déroulement dans un contexte d'arbitrages et de priorités chargé.

Nous resterons particulièrement vigilants sur ces aspects concernant la santé des agents.

<http://snuisudtresor.fr>

Les principales recommandations de l'étude ergonomique.

1) Pour les agents.

- **Troubles Musculo-Squelettiques (TMS)** : les agents des CPS sont particulièrement exposés aux troubles **posturaux** (cervicalgies, tendinites, maux de dos,...) **et au bruit**, l'étude préconise des installations adaptées au travail en marguerite (isolations, positionnements, imprimantes, surfaces de travail...)
- **la Prévention doit être la priorité absolue.** L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires exige qu'un test d'audition préalable soit proposé aux agents avec un suivi régulier afin de mesurer les éventuelles déperditions auditives. Or les services de médecine de prévention ne disposent pas toujours du matériel adéquat ! Les modalités d'installation, choix des matériels, consignes doivent faire l'objet d'un dialogue avec les agents pour une appropriation personnelle des outils et non une contrainte ! Les conditions réelles d'activité doivent permettre l'exercice effectif des pauses et des récupérations.

2) Matériel et équipements.

- Des rappels de normes et des recommandations en matière **d'installations, d'isolation phonique, de revêtements et de cloisonnements.** Ex : les plateaux à 12 maxi, les bureaux en vis-à-vis ou en marguerites, les imprimantes individuelles, le choix des casques après test.
- Pour nous, la priorité consiste à obtenir une isolation phonique complète des locaux (sols, murs et plafonds) adaptée aux différentes configurations et après consultation des agents sur leur espace de travail (par ex. sur le cloisonnement). Il faut remplacer les moquettes là où elles subsistent.
- L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires refuse que la contrainte immobilière qui pèse sur tous les services prenne le pas sur le bien être et la santé des agents au détriment des surfaces de travail et de repos.

3) En terme d'organisation du travail.

- Les constats et recommandations visent à renforcer le **collectif de travail**, et à inscrire le rôle des superviseurs dans le **soutien** plutôt que sur le contrôle interne. Des pistes ont été tracées notamment sur le lissage des tâches et le traitement des mails.
- Pour nous, ces éléments de réflexion sont intéressants mais doivent être concrétisés sans attendre. L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires exige que l'administration donne d'abord tous les moyens de fonctionnement, de formation, de soutien et d'information. Au-delà des affirmations, il faut des décisions concrètes :
 - o Le contrôle interne, c'est l'affaire de l'administration. Pas question pour nous d'ajouter cette mission aux superviseurs. Nous avons rappelé, que tous les agents exerçant des fonctions plus ou moins identifiées d'« adjoints » n'avaient pas à la DGFIP une reconnaissance à hauteur de leurs qualifications et responsabilités.
 - o Il faut améliorer la communication externe et les liaisons avec le réseau.
 - o L'étude des mails est trop sommaire, elle doit aller plus loin dans l'analyse d'un média de plus en plus utilisé. Le délai courant de 48h est plus serré que les exigences de Marianne, et il n'évite pour autant pas les redondances des échanges.
 - o Enfin les agents doivent pouvoir connaître leurs droits et obligations sans ambiguïté et la Direction générale doit mettre en œuvre la circulaire discutée en 2010 avec les organisations syndicales.

Ce qu'il faut maintenant, c'est agir !