



Ce 10 mai se tenait un nouveau CNSCVT en présentiel. Quelques brouilles à l'ordre du jour :

- l'activité de la cellule de médiation et la présentation de la médiation de projet
- conseils médicaux dans la fonction publique
- prévention des risques professionnels
- résultat de l'observatoire interne 2022

Et tout cela en commençant à 14h30, fin prévue à 17h30 !!!

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

Courriel *

mais...surprise, alerte incendie qui a décalé la fin de la réunion à 18 h.

La CGT Finances Publiques a choisi d'avancer ses analyses dans [la déclaration liminaire](#) tant il est difficile de débattre réellement en si peu de temps pour des sujets qui semblent pourtant importants.

Concernant la [cellule de médiation interne](#), le rapport d'activité 2021 détaille la méthodologie, les services qui ont été concernés par les médiations de conflit.

La médiation nous est vendue comme un outil pour le cadre qui doit, dans un acte managérial, identifier un problème relationnel et ne pas se considérer en échec par rapport à celui ci.

Alors oui ! ... ou pas : « Dans plus de 80 % des cas, les demandes de médiation de conflit en 2021 concernent une situation de conflit entre le chef de service et les agents ». Il faudrait avoir une bonne dose de recul pour les gérer tel qu'énoncé précédemment ...et vu la pression subie par les chefs de service, il n'est pas certain que faire ce recours soit perçu comme tel !

Par contre, pas de retour sur les structures aujourd'hui, les conflits ont-ils été apaisés ?

Combien de demandes ont-elles été rejetées ? Quid de l'étanchéité entre médiateurs et CHSCT ?

L'administration s'engage à demander aux présidents de l'inscrire à l'ordre du jour...combien sont prévus d'ici la fin des CHSCT ?

Si le mécanisme est alléchant, l'espace temps pour échanger et poser les problématiques ne devrait-il pas être quotidien ? La médiation n'est-elle pas un pansement pour palier le manque de prévention et des conditions de travail détériorées ?

Quant à la médiation de projet, retour d'une militante : « Pour moi c'est plus un exercice de « com », pour faire passer la pilule d'une restructuration dont personne ne veut surtout lorsqu'on voit arriver les missions supplémentaires sans les agents...Notre direction se donne bonne conscience car lors d'une précédente restructuration, les collègues ont été en grande souffrance avec une surcharge de travail importante, interdiction de prendre des congés en fin d'année et demande de mutation bloquée ».

A l'administration de démontrer qu'il en est autrement.

Pour info, mais certains d'entre vous le savent déjà, les [conseils médicaux](#) sont appelés à siéger depuis le 14/03. Le sujet de cette instance qui décide pourtant du devenir d'agents en situation de santé précaire, nous semble être traité avec légèreté.

À ce jour, la DG n'est pas capable de nous préciser le mode de désignation des représentants du personnel, pas plus que sur leurs droits syndicaux. On attend le bon vouloir de la DGAFP mais des conseils se sont déjà tenus ...

Le comité médical et la commission de réforme n'existent plus, voici le conseil médical en formation restreinte ou plénière et le conseil médical supérieur. Le médecin agréé, qui n'est pas un médecin du travail voit son rôle renforcé, pas de limite d'âge ni de durée d'exercice minimum exigée.

Au cours de cette réunion, la question nous a été posée de la manière d'améliorer le dialogue social. Peut-être l'administration pourrait-elle commencer par donner le temps aux représentants du personnel d'exposer leurs propositions et adapter les ordres du jour à la durée prévisible de la réunion.

Sur la [prévention des risques professionnel](#), les nouvelles organisations du travail font apparaître de nouveaux risques comme l'isolement.

À compter de 2023, le nouvel outil Prévation est présenté comme plus souple pour les assistants de

prévention avec une saisie des risques au fil de l'eau. Une expérimentation est en cours à la DRFIP 69 et la DIRCOFI Centre Est pour un démarrage en mars 2023.

Nous avons souligné le manque d'intérêt des agents pour ces campagnes suggérant que l'absence de solution visible à leurs signalements de risque y est sûrement pour beaucoup.

Enfin dernier sujet évoqué, l'observatoire interne ...un accord entre tous les participants, on peut faire dire n'importe quoi aux chiffres ! La preuve : « le NRP n'est pas la catastrophe annoncée par certains ...et l'avenir de la DGFIP est renforcé ». À vous de déterminer de quel côté de la table vient ce n'importe quoi !

La CGT Finances Publiques ne peut se satisfaire d'entendre que l'observatoire c'est LE lien direct avec les agents. Nous avons invité les représentants de l'administration à écouter réellement les agents et en particulier ceux dont la situation familiale a été impactée par les restructurations, peut être leur vision du NRP est moins idyllique.

fichiers:



[Télécharger cr_cnscvt_17_05_2022.pdf](#) (802.84 Ko)

Public: [Infos / actions](#)

[GT 2022](#)

[Conditions vie au travail](#)

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

Leave this field blank