



**SECTION DE L'HERAULT**

TEL/ 04-67-15-75-65

Port :06-11-60-25-67

e-mail :fo.034@dgfip.finances.gouv.fr

**Syndicat National  
des Finances Publiques  
Force Ouvrière**

\*\*\*\*\*

**Section de l'HERAULT**

**Conditions de travail – GT du 8 juillet 2009**

Lors de son installation le 10 février 2009, le groupe de travail permanent « conditions de travail » s'est organisé en 7 sous-groupes techniques thématiques chargés d'élaborer des propositions à valider lors d'un GT plénier.

Ces sous-groupes sont composés de représentants de l'administration (centrale et locale) et de représentants des organisations syndicales. Chaque syndicat étant libre de désigner ses représentants dans ces groupes, le Syndicat F.O.-DGFIP a associé plusieurs militants des sections départementales à ces réunions.

Les thèmes abordés :

Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) : 1 réunion

Relations hiérarchiques : 2 réunions

Risques psychosociaux (RPS) 2 réunions

Formation des cadres : 2 réunions

Indicateurs et pilotage : 2 réunions

Indicateur global sur les conditions de travail : 1 réunion

Risques organisationnels : 2 réunions

Ces sous-groupes ont expérimenté une forme de dialogue originale : discussion libre, propositions libres, échange d'expérience. Dans chacune des réunions thématiques, le constat a été le plus souvent partagé sur les facteurs de dégradations des conditions de travail à l'exception de la question de l'emploi.

Ces échanges ont abouti à la rédaction de 12 fiches devant servir de base de discussions lors du GT du 8 juillet par l'administration.

**Les engagements de la Direction**

S'agissant du thème document unique, devant le retard pris, la Direction Générale a invité fortement les responsables locaux à en accélérer la mise en œuvre, notamment en leur rappelant que leur responsabilité pénale pouvait être engagée sur ce point. De plus, l'ensemble des cadres sera formé sur le sujet et la totalité des agents sera sensibilisée à

la question des conditions de travail. Les représentants syndicaux recevront également une formation.

En terme de responsabilité des chefs de service à propos du document unique, nous avons bien fait préciser à l'administration que le chef de service était bien le n°1 départemental et que la responsabilité ne reposait ni sur les chefs de site ni sur les ACMO (agents chargés de la mise en œuvre)

Afin que chacun puisse mieux appréhender l'importance des problèmes liés aux conditions de travail, la formation initiale de toutes les catégories de personnel intégrera un module conditions de travail.

En ce qui concerne le thème relations hiérarchiques, une forte incitation à davantage de souplesse et de convivialité sera mise en œuvre et des espaces de dialogue seront mis en place afin que tous puissent s'exprimer sur les conditions de travail de manière informelle. En outre des espaces de dialogues institutionnels : CTPD et CTPC seront consacrés aux questions se rapportant aux conditions de travail.

Afin de permettre aux cadres intermédiaires de mieux s'approprier la question des risques psychosociaux, un guide sera élaboré. En outre un espace dédié aux conditions de travail sera créé sur l'intranet DGFIP et doté de niveaux d'accès différenciés.

Les ACMO bénéficieront d'une formation adaptée afin d'accroître leur professionnalisme ; leur mission sera précisée au travers dans un premier temps d'une lettre de mission et ensuite de l'élaboration d'une doctrine d'emploi. Des incompatibilités ont été clairement identifiées et notamment le fait pour un ACMO d'être en même temps responsable d'un site ou chargé du budget et de la logistique. En outre, le Directeur Général s'est engagé à installer au minimum un ACMO à temps plein dans chaque DLU. D'ores et déjà, nous avons demandé que l'examen des besoins soit plus précis dans les grosses DLU.

S'agissant du thème indicateurs et pilotage, des études seront menées (une est en cours) afin de déterminer clairement les facteurs de dégradation des conditions de travail au travers du pilotage par indicateurs.

Enfin, il a été proposé de créer un tableau de bord de veille sociale. Un prestataire extérieur sera chargé d'élaborer des propositions et les travaux devraient démarrer à la rentrée. Dans un souci d'efficacité et de continuité nous souhaiterions que ce soit confié à l'IRES (Institut de recherches économiques et sociales). Deux représentants de l'IRES ont accompagné les réflexions menées dans les groupes de travail techniques depuis le début des discussions. L'IRES a été créée en 1982 par un certain nombre d'organisations syndicales : FO, CGT, CFDT, CFTC et UNSA éducation, avec le concours du gouvernement. Depuis cette date ces organisations gèrent en commun cette association.

### **Les commentaires du Syndicat F.O.- DGFIP**

Au cours de ces différentes réunions, nous avons relevé plusieurs éléments positifs. En premier lieu, les GT techniques ont permis d'aborder sans limite et sans tabou toutes les causes possibles de dégradation des conditions de travail. Faire admettre à l'administration l'idée que des relations hiérarchiques tendues peuvent générer de la souffrance au travail était un défi et nous y sommes parvenus.

De la même manière, faire reconnaître par la Direction Générale que la multiplicité des indicateurs et un pilotage uniquement fondé sur la culture de performance pouvaient perturber les relations normales de travail, était impensable il y a encore quelques années.

Il semblerait donc que la Direction Générale soit décidée à mettre en place une politique volontariste d'amélioration des conditions de travail.

Cependant, pour F.O.-DGFIP, il importe que soit clairement posé le bon diagnostic.

En effet, au-delà des thèmes déjà identifiés comme responsables d'une dégradation des conditions de travail, il en est un qui demeure tabou, c'est la question de l'emploi.

C'est pourquoi, au cours des discussions, nous avons clairement indiqué aux représentants de la Direction Générale que si nous étions déterminés à participer à l'élaboration du tableau de bord de veille sociale, nous ne serions pas pour autant la caution d'une politique visant à édulcorer l'impact des suppressions d'emplois comme étant la cause principale de la dégradation des conditions de travail.

Nous avons également, au cours de cette réunion, abordé d'une part la mauvaise qualité du nettoyage des locaux, dans les endroits concernés par le marché national de nettoyage et d'autre part l'installation des SIP qui, dans certains endroits, se fait au mépris des notions de confort minimum en terme de conditions de travail matérielles.

Nous sommes également intervenus sur le peu d'enthousiasme que manifestent les n°1 locaux sur ces différents sujets. Pour F.O.-DGFIP, la première des incitations que les responsables départementaux pourraient mettre en œuvre vers les cadres intermédiaires serait de se rendre en personne au CHSDI au lieu d'y déléguer un de leurs collaborateurs. Trop souvent, cet aspect du management est considéré comme secondaire.

S'agissant enfin des indicateurs, la fiche concernant ce sujet est la plus décevante des propositions de l'administration. Certes, nous n'étions pas naïfs au point d'imaginer que l'administration renonce au pilotage par indicateurs mais il nous semble que l'interrogation sur la pertinence de tous les indicateurs reste légère.

De plus, la fiche recherche davantage des solutions pour faire admettre à la totalité des agents l'existence des indicateurs que pour alléger la charge de travail supplémentaire induite.

Nous avons néanmoins obtenu qu'en face des indicateurs soit clairement identifiée la question des conditions dans lesquels les résultats ont été obtenus notamment en ce qui concerne la situation des effectifs.

Nous avons également dénoncé le fait que beaucoup trop de projets de mise en œuvre reposent sur les cadres intermédiaires qui sont déjà largement sollicités.

Au cours des différents GT techniques, chaque fois que la question des ACMO a été évoquée, nous avons insisté sur la nécessaire formation qu'ils doivent recevoir et la disponibilité qu'ils doivent avoir. Si nous sommes favorables à la professionnalisation des ACMO, pour autant nous ne souhaitons pas que ces agents se voient enfermés dans une filière métier dont ils ne pourraient sortir qu'avec beaucoup de difficultés.

À terme, ceci pourrait conduire à la construction de statuts interministériels ce que nous refusons.

Sur les questions de formation et d'élaboration du guide risques psychosociaux nous avons soulevé l'absence des médecins de prévention dans le dispositif proposé par la D.G.Fi.P. alors que nous sommes convaincu pour notre part, du caractère essentiel de leur rôle en la matière, de la même manière nous avons insisté pour qu'ils soient associés

à l'élaboration du tableau de bord de veille sociale ainsi que les ergonomes du ministère. La direction s'est engagée, à faire appel aux compétences de tous les acteurs de la santé au travail présents dans notre ministère.

Un seul volet n'a pas été évoqué c'est celui des moyens : créer de nouveaux espaces, il faut du temps.

Comment dégager du temps alors que nous sommes si peu nombreux ?

Pour nous une seule réponse : remettre en cause la politique dogmatique des suppressions d'emplois.