

*"Le travail est toujours personnel et on ne le fait bien qu'à condition de savoir à quoi il sert et d'en voir les résultats".*

# L'inFO44



**Numéro 20- Mars 2010**

## **Commission de suivi des conditions de travail**

La 3<sup>ème</sup> réunion de cette commission s'est tenue le 12 février 2010 sous la présidence de M. RAMBAL. Ce groupe de travail, décisionnel, faisait suite à la 2<sup>ème</sup> série de groupes de travail techniques dont les travaux doivent, en principe, inspirer les propositions de la commission plénière.

Plusieurs thèmes devaient être abordés au cours de cette réunion :

- la formation des cadres sur la question des conditions de travail ;
- les nouveaux espaces de dialogue ;
- le pilotage par indicateurs.
- l'implantation et la lettre de mission des ACMO ;
- la diffusion d'une plaquette DUERP et le courrier l'accompagnant ;
- le guide RPS ;

À l'issue des déclarations liminaires, faites par chaque organisation syndicale, le président de séance s'est senti obligé de répondre longuement sur la question des attaques récentes et répétées à l'encontre des fonctionnaires que quasiment chacune des délégations avait évoquée.

C'est ainsi que l'ordre du jour n'a commencé à être véritablement abordé qu'en fin de matinée. C'est une constante dans quasiment tous les groupes de travail, le temps consacré à l'ordre du jour est toujours amputé de discussions annexes n'ayant pas toujours un rapport direct avec les sujets traités, ce qui fait que le premier point sur la formation des cadres n'a pu être abordé.

### Les nouveaux espaces de dialogue

Les échanges lors des GT techniques ont débouché sur le constat de l'isolement croissant des agents face aux diverses procédures et à leurs difficultés dans l'exercice des missions.

L'idée d'espaces de dialogue pour échanger sur les questions de travail s'est petit à petit imposée à tous. Cependant être d'accord sur un principe ne signifie pas être en phase sur les modalités de mise en œuvre.

Le projet de circulaire en direction des départements ne fait pas l'unanimité et a fait l'objet de longues discussions : Le responsable de l'unité de travail doit-il être présent ou non dans ces espaces de dialogue ?



Faut-il recourir à un intervenant extérieur ?

Pour **F.O.-DGFIP**, la création de tels espaces est tributaire de la question du temps et ne doit pas déboucher sur de nouvelles difficultés dans les rapports hiérarchiques.

C'est pourquoi, nous avons demandé à ce que la connotation un peu trop hiérarchique du projet de circulaire soit atténuée. Pour autant, nous ne souhaitons pas que le chef de service soit absent de ce type de réunion. En effet, s'il s'agit de restaurer la confiance entre les membres d'une équipe de travail pour déboucher sur un « collectif de travail » et c'est bien ainsi que cette nouveauté nous a été présentée, pourquoi exclure un des membres de l'équipe de travail ?

Pour **F.O.-DGFIP**, le responsable d'une unité de travail, en est un membre à part entière et à ce titre doit participer à ces réunions. La solution pourrait être que ces réunions soient animées, dans un premier temps, par une personne extérieure, pourquoi pas le chargé de formation, c'est ce que, pour notre part nous avons proposé.

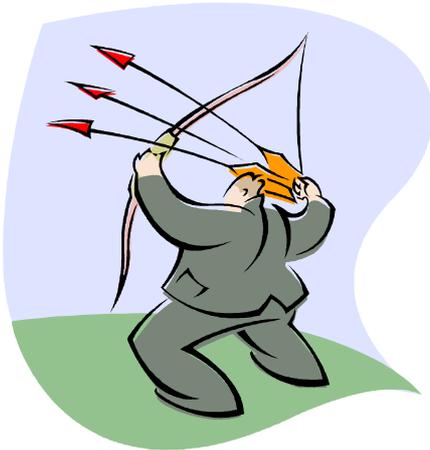
Ces espaces de dialogue devraient être mis en place, à titre expérimental, dans une douzaine de départements. Pour **F.O.-DGFIP**, la circulaire n'est pas totalement finalisée et aurait mérité de nouvelles discussions. La Direction Générale est pourtant décidée à lancer son expérimentation, après modifications apportées au projet de circulaire.

**Nous avons insisté sur le fait que ces réunions doivent impérativement avoir lieu sur le temps de travail et pas en dehors.**

Il manque déjà du temps pour l'exercice normal des missions, grande pourrait être la tentation d'organiser ces réunions hors du temps de travail.

### Le pilotage par indicateurs

Dans les groupes de travail techniques, nous en étions arrivés au constat partagé que cette forme de pilotage participait largement à la dégradation des conditions de travail du fait d'une confusion entre les objectifs et les indicateurs.



La Direction Générale propose une 3<sup>ème</sup> série de groupes de travail technique, par métier, au cours desquels nous discuterions de la pertinence de tel ou tel indicateur.

Pour **F.O.-DGFIP** ce qui pose problème ce n'est pas tant le nombre des indicateurs que la manière dont sont exploités les résultats. Nous sommes plus que circonspects sur la proposition de la direction, étant entendu qu'il n'entre pas, de notre point de vue, dans le rôle du syndicat de se prononcer sur la pertinence de tel ou tel indicateur ce qui sous entendrait que nous cautionnerions les autres, même si nous pouvons nous faire accompagner de nos experts métiers.

Pour **F.O.-DGFIP**, il importe de travailler sur les méthodes de management et l'exploitation des résultats liés aux indicateurs.

S'agissant maintenant du tableau de bord de veille sociale, nous avons demandé l'ajout de 2 indicateurs : les suppressions d'emplois sur les 3 dernières années et la situation de la vacance d'emploi au regard de l'effectif implanté.

Pour **F.O.-DGFIP**, les autres indicateurs : congés de maladie, jours de congés non pris, jours de congés reportés, saisine des syndicats etc... n'ont de sens que si les données concernant la situation de l'emploi y figurent.

En outre la question de l'accès à ce tableau de bord de veille sociale a fait l'objet d'un débat à notre demande. En effet dans la mesure où ce tableau devait être élaboré par unité de travail et compte tenu de données confidentielles y figurant, nous ne partageons pas l'avis d'autres organisations souhaitant un accès libre pour tous. En effet en dessous d'un certain seuil en nombre d'agents, les personnes concernées deviendraient identifiables. Nous sommes convaincus, pour notre part que cette option n'améliorerait en rien les conditions de vie au travail, bien au contraire. L'administration propose donc dans un premier temps de limiter le tableau au niveau du département en accès libre afin de mettre tout le monde d'accord.

Pour **F.O.-DGFIP**, cette décision va priver les représentants du personnel d'informations leur permettant d'exercer pleinement leur rôle d'alerte car il est peu probable que tous les clignotants soient au rouge à l'échelle d'un département.

Ce tableau n'a de sens qu'au niveau de l'unité de travail mais cela suppose que l'administration prenne ses responsabilités en terme de niveau d'accès aux données y figurant.

Nous avons été ensuite invités à formuler nos remarques sur les autres points de l'ordre du jour. Il est vrai que le temps passé sur des questions extérieures à notre Direction Générale le matin, ne nous a pas permis d'entrer dans le détail autant que nous l'aurions souhaité. Pour autant, nous ne sommes pas dans l'état d'esprit consistant à co-écrire avec l'administration les différents courriers que le Directeur Général adresse à ses responsables départementaux. Le Directeur Général leur écrit ce qu'il veut et le Syndicat diffuse sa propre analyse en direction des ses mandants.

Ce n'est semble-t-il pas l'avis de tout le monde, y compris de l'Administration qui cherche la caution des organisations syndicales.

### L'implantation et la lettre de mission des ACMO



La Direction Générale a tenu ses engagements sur l'implantation d'un poste d'ACMO par DLU. Chaque ACMO sera destinataire d'une lettre de mission lui précisant ses attributions et également l'incompatibilité de l'exercice de cette mission avec les fonctions budget et logistique et responsable de site, ce que nous avons demandé dès le début des réunions.

**Un guide prévention des risques psychosociaux (RPS)** est en cours d'élaboration et **une plaquette sur le document unique (DUERP)** sera diffusée dans les services.

S'il est clair que l'administration tient globalement ses engagements sur les décisions annoncées le 8 juillet, il n'en demeure pas moins que les agents n'ont rien vu de concret sur

le terrain. En outre, l'administration tente par tous les moyens d'occulter l'impact des suppressions d'emplois sur les conditions de travail. Nous avons vivement dénoncé cette attitude et mis en garde la Direction Générale contre la tentation de mettre en place des solutions apparentes en refusant de s'attaquer aux causes réelles du mal être.

# Déclaration Liminaire FO DGFIP sur les CONDITIONS DE TRAVAIL



Monsieur le Président,

Nous prenons acte de la volonté affichée de la direction de rechercher des pistes d'amélioration des conditions de travail des personnels et d'en faire une priorité.

Il s'est écoulé une année depuis l'installation du groupe de travail et il est temps maintenant d'arriver à des propositions concrètes débouchant sur la mise en œuvre d'actions visibles par tous.

Les thèmes abordés au cours des différents groupes techniques ont permis, par un échange libre, d'aboutir à des avancées en termes de prise de conscience et de messages en direction des hiérarchies locales.

S'agissant en premier lieu de la formation des cadres, les pistes explorées, à défaut de résoudre toutes les difficultés, favoriseront indéniablement la prise de conscience de l'enjeu des conditions de travail.

Pour ce qui concerne les Agents Chargés de la Mise en Œuvre (ACMO), nous nous félicitons du projet de lettre de mission qui a le mérite d'enfin clarifier les choses en termes d'incompatibilité de fonctions, de reconnaissance et de valorisation du rôle de l'ACMO. En revanche pour F.O.-DGFIP une professionnalisation à outrance risque d'enfermer ces agents dans une filière métier, voire même à terme de déboucher sur un statut interministériel.

La direction tient ses engagements sur l'implantation d'un ACMO à temps plein par direction locale unique. Nous nous interrogeons cependant sur les modalités retenues pour la période transitoire. Pour F.O.-DGFIP, laisser le champ libre dans ce domaine aux directions locales risque d'aboutir à des situations ne correspondant pas aux besoins.

En revanche, les propositions concernant les espaces de dialogue et la question du pilotage par indicateurs restent en retrait par rapport aux échanges des groupes de travail technique, c'est un peu décevant.

Ceci posé, il est un sujet qui demeure tabou dans toutes les propositions, c'est la question des effectifs : rien dans le tableau de bord de veille sociale, rien dans les espaces de dialogue, rien enfin dans le guide RPS (Risques Psycho-sociaux).

Tout se passe comme s'il n'était pas envisageable que le mal être au travail puisse trouver sa source, même pour une petite part, dans les suppressions d'emplois.

Pour F.O.-DGFIP, se lancer dans le traitement médico-social de la souffrance et du stress s'apparente à un renoncement à combattre les causes profondes du mal-être que sont : les suppressions d'emplois et les restructurations.

☎ ☐ 02-40-20-76-56. - 📧 fo.044@dgfip.finances.gouv.fr. - <http://www.fo-dgfip-sd.fr/044/>

**Permanences**

TG / les lundi, mardi et jeudi matins (02.40.20.76.56)

DSF / le dernier vendredi de chaque mois (02.40.20.76.56)