



Union SNUI - SUD Trésor Solidaires

BOITE 29 - 80 RUE DE MONTREUIL 75011 PARIS - Tél. 01.44.64.64.44 - Fax 01.43.48.96.16
union@snuisudtresor.fr snuisudtresor.fr

Compte rendu du Comité de Suivi

Conditions de Vie au Travail du 3 décembre 2010

le 3 décembre 2010

Pilotage, Management : laissez nous respirer !

« Les décisions et évolutions de l'administration sont toujours présentées comme des nécessités. L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires affirme que la prise en compte des conditions de vie au travail est aussi une nécessité urgente, qui doit être traitée au même niveau que les autres. Nous demandons de revoir l'ensemble des outils existants ainsi que toutes les évolutions et d'en mesurer l'impact sur les conditions de travail. Vous devez mesurer la dégradation du climat dans les services, le quotidien de la DGFIP a dépassé depuis longtemps la cote d'alerte. Aujourd'hui, trop d'agents dans tous les services sont au bord de la rupture. Les rapports faits par l'IRES en témoignent également.

Si vous voulez envoyer un premier signal aux agents, commencez par mettre un terme à PVFI ! »

C'est sur cette déclaration que la délégation de l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires a clos le comité de suivi des conditions de travail présidé par M. Rambal. Nous avons au préalable dénoncé le double discours sur le pilotage, les indicateurs, et le rôle de l'encadrement :

« Le Directeur Général communique sur la réduction du nombre des indicateurs, qui ne seraient plus placés au centre du pilotage des missions. Dans les faits, on escamote les mots mais la réalité demeure, les cadres n'ayant aucune marge de manœuvre, se retrouvent chargés d'obtenir les mêmes résultats, avec les mêmes méthodes, et sans les moyens. L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires demande donc au Directeur Général de clarifier sa position vis-à-vis des agents et de toute la chaîne hiérarchique. Il faut repenser le rôle et la conception de l'encadrement, en s'appuyant notamment sur le dernier rapport d'ergonomie présenté au CHSM.

La Direction Générale doit s'engager à aller plus loin qu'un simple toilettage des outils de suivi de l'activité, mais analyser au regard des conséquences sur les conditions de travail les effets de toutes les évolutions, restructurations, suppressions d'emplois, de l'évaluation notation.

Les suppressions d'emplois constituent une amputation de grande ampleur des effectifs. Jamais elles n'ont été anodines, elles ont toujours un impact. Le discours sur les gains de productivité ne tient plus face à la réalité. La Direction Générale doit analyser les conséquences sur les conditions de vie au travail. Les suppressions d'emplois sont un traumatisme pour l'ensemble des services.

Alors que la charge de travail augmente, on intensifie encore le travail avec un suivi parasite éloigné du travail réel et des vrais enjeux. Les agents ont besoin de soutien, d'être sécurisés sur les procédures. Tous les services rencontrent d'énormes difficultés pour faire face aux besoins des usagers. Les médecins de prévention constatent une multiplication des situations de stress, de mal être, de souffrance au travail. Le dernier rapport de médecine de prévention consacre une large part aux risques psycho – sociaux. »

Si les conditions matérielles demeurent particulièrement importantes, des décisions en terme d'organisation du travail, de pilotage, de soutien et de reconnaissance sont impératives et urgentes.

Plusieurs rendez-vous dès janvier 2011 vont permettre de poursuivre les discussions sur l'ensemble des sujets d'actualité.

Pilotage et Indicateurs :

Les discussions débutées en 2010 vont se poursuivre début 2011 sur le contrôle fiscal et secteur public local.

C'est évidemment le point dur de blocage, même si l'administration commence à admettre que c'est le sujet qui devra faire l'objet de « l'évolution culturelle la plus forte ». C'est là où des décisions fortes sont attendues.

Début 2011 une note circulaire sur le dialogue de gestion devrait donner quelques premières indications sur la portée réelle des remises en questions que la Centrale envisage. Mais par ailleurs des orientations contestables sont prises (en matière de contrôle fiscal notamment). La Direction Générale doit se remettre en question.

L'étude ergonomique menée par le CNAM a débuté en mai 2010. Des enquêtes de terrain sont actuellement menées dans 4 départements (Haute Vienne, Côte d'Or, Seine et Marne et Paris). Un point d'étape sera fait en début d'année.

Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et ACMO :

Le Comité de coordination national doit se réunir dans la 2^{ème} quinzaine de janvier. Nous avons demandé à l'administration que le comité puisse également faire un bilan d'étape de la mise en place des ACMO sur les DDFiP et DRFiP.

Concernant le DU nous avons insisté pour qu'au travers d'une note le DG rappelle aux directeurs la méthodologie à respecter ainsi que la nécessité de mettre à jour le Document.

Guide de prévention des Risques Psycho Sociaux :

En janvier 2011 un groupe de travail examinera la dernière version rédigée par la DGFIP. Nous avons fait valoir que ce guide nous semblait d'ores et déjà trop désincarné, sans prise directe avec les réalités de la DGFIP.

Espaces de dialogue

Les premières expérimentations ont démontré l'ampleur de la dégradation du dialogue professionnel et la difficulté de le renouer au quotidien. Elles se poursuivront en 2011 avant généralisation pour début 2012. Pour l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires, le dialogue professionnel n'est que le reflet de l'état des services et il faut apporter des réponses concrètes pour le faire vivre !

Formation sur les conditions de vie au travail :

Nous avons demandé que l'encadrement reçoive une véritable formation à la sécurité et la santé au travail. La DGFIP doit nous communiquer le contenu des modules qu'elle a déjà réalisés. Pour l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires ce n'est pas qu'une question de formation, il faut des moyens et de réelles marges de manœuvre. Ainsi qu'une réflexion de fond sur le rôle de l'encadrement.

Tableau de bord de Veille Sociale :

Son alimentation par les directions va être poursuivie jusqu'à la fin de l'année, afin de pouvoir procéder à une comparaison sur les 2 derniers trimestres. Un premier bilan en sera tiré en 2011.