



Compte Rendu GT Conditions de Travail du 8 juillet 2009

Jeudi 16 juillet 2009

Après la prise de conscience, quels actes ?

« Nous sommes conscients d'avoir du retard et nous mettons les bouchées doubles ». C'est par cette introduction encourageante que M. Rambal a ouvert la réunion du groupe de travail permanent consacré aux conditions de travail.

De fait, il y a bien, à côté des sujets qui fâchent encore et toujours (suppressions d'emplois, pilotage par la performance, rémunération,...) un calendrier et des perspectives précises pour enfin essayer d'agir face au niveau insupportable de dégradation des conditions de vie au travail.

Un cycle de discussions s'est écoulé...

Après le groupe de travail du 10 février 2009, il y a eu entre avril à juin 2009 12 réunions d'ateliers consacrés à 7 sujets qui ne sont pas sans conséquences sur les conditions de travail :

- Indicateurs et pilotage,
- Relations hiérarchiques,
- Risques organisationnels,
- Risques psychosociaux,
- Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels,
- Formation des cadres (aux conditions de travail),
- Indicateur global des conditions de travail.

Ces ateliers ont permis d'établir sur ces questions des constats partagés ou divergents sur la manière dont on pouvait agir pour améliorer la vie au travail. Pour la première fois enfin, l'administration acceptait de discuter de certaines questions, et notamment de rechercher ce qui dans l'organisation du travail et dans la manière dont sont traduits les objectifs constitue un facteur de risque potentiel pour la santé physique et mentale des agents de la DGFIP !

C'est la synthèse de ces réunions, qui comprenait également des propositions de l'administration, qui était soumise au groupe de travail du 8 juillet, dans le but de dégager les pistes d'actions à engager.

En résumé, et sans surprise, la question de l'emploi reste un point fort de fracture entre l'administration et les organisations syndicales. Concernant le pilotage par la performance et les indicateurs, nous avons constaté le retour des « vieux démons » et donc un repli sur cette question. Néanmoins le sujet reste sur la table et n'est plus autant « tabou » qu'auparavant ! Tous les autres points, et ce n'est pas mince, font bien l'objet de pistes ouvertes vers des actions concrètes. Leur contenu sera discuté en groupe de travail national.

...un processus est engagé...

- Mise en place du **Document Unique** d'Evaluation des Risques Professionnels.

Pour assurer un suivi régulier, un comité de coordination du DUERP va être mis en place. Par ailleurs, dans une prochaine note la Direction Générale va rappeler aux chefs de service l'importance de ce document, mais aussi la nécessité de réaliser correctement chacune des

opérations depuis la constitution d'un groupe de travail directionnel, en passant par la formation des chefs de service sur une journée, l'association des agents au recensement des risques dans chaque unité de travail jusqu'à la présentation du programme de prévention au CHS et au CTPD/L/S.

- Professionnalisation des **ACMO**.

La Direction Générale s'est engagée à mettre un ACMO à temps plein par DLU, au fur et à mesure de leur mise en place (20 le seront en 2009), et à développer leur formation. Cela reste en retrait par rapport aux demandes de l'Union SNUI – SUD Trésor d'un déploiement rapide dans toutes les Directions et d'aller au-delà d'un agent à temps complet pour celles qui ont un effectif plus important. Néanmoins, la mise en œuvre d'une lettre de mission ainsi que la réflexion sur recrutement et le positionnement se poursuivent, en parallèle avec le travail de la DPAEP (Ministère) sur la doctrine d'emploi.

...d'autres rendez-vous de travail s'annoncent dès l'automne.

- Rédaction d'un **Guide de prévention des risques psychosociaux**.

Ce guide dont le contenu reste à élaborer en groupe de travail national devra permettre d'identifier les facteurs de risques, notamment ceux qui sont générés par l'activité professionnelle. Il s'agit là d'une étape essentielle vers la reconnaissance des risques et la recherche de solutions pour les réduire.

- Poursuite des réflexions sur le **dialogue de gestion, le pilotage, les relations hiérarchiques**.

C'est évidemment le point le plus délicat, car il conduit de fait à une remise en question du management et de la politique d'objectifs et d'indicateurs. Après avoir ouvert le sujet, et s'il demeure d'actualité une intention de réduction du nombre des indicateurs, il est manifeste que la Direction Générale rechigne à s'engager totalement dans cette voie. Toutefois l'administration s'est engagée à étudier l'impact des indicateurs sur le travail et la santé des personnels via une étude ergonomique.

Cependant l'Union SNUI – SUD Trésor persiste à démontrer que sans remise à plat complète de ces questions, et dans le contexte de l'évaluation et de l'individualisation de la gestion et de la rémunération, il sera difficile de régler durablement ces aspects de la question.

L'Union SNUI – SUD Trésor rappelle la nécessité d'associer tous les acteurs (cf note du 22 janvier 2007) en cas de réorganisation ainsi que l'urgence à conduire une réflexion sur les structures existantes et notamment les plateaux.

- Valorisation du **dialogue professionnel**.

Testée sur quelques départements à la rentrée, la mise en œuvre d'espaces de dialogue sera encouragée. L'ambition de la DG est de développer la « confiance » dans ce domaine. Cela passera par l'institution d'espaces de dialogue au plan local et des CTPL/D/S consacrés aux conditions de travail

- **Formation de l'encadrement** aux conditions de travail

Selon des modalités restant à définir précisément, il sera mis en place pour les cadres, à côté du rappel aux formations existantes (pour les membres des CHS par exemple), des formations spécifiques aux conditions de travail.

- Elaboration d'un **tableau de veille sociale**.

Le contenu d'un tableau regroupant des données sociales, de santé et de sécurité au travail sera défini par un groupe de travail dédié.

Pour l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires, il faut aller plus loin.

Si les engagements pris par la DG le 10 février puis le 8 juillet vont dans le bon sens, l'Union SNUI – SUD Trésor de son côté s'engagera résolument, localement et nationalement :

- Dans le cadre de la mise en œuvre du DU (Document Unique), par une vigilance accrue sur la manière dont les opérations se déroulent,
- Dans la poursuite des discussions engagées (cf. ci-dessus), sur les bases des groupes de travail nationaux devant conduire à associer ensuite tous les agents à la démarche,

Au plan national, nous avons également insisté fortement sur l'impact des questions immobilières dont nous demandons à ce qu'il soit traité spécifiquement. En effet, le sujet embrasse un vaste champ qui va des travaux en cours et programmés jusqu'à la manière dont se déclinera à la DGFIP la politique immobilière de l'Etat.

Déclaration de l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires (extraits)

Les nouvelles organisations du travail résultant des politiques de suppressions d'emploi, d'individualisation de la rémunération, de l'évaluation individuelle, d'une logique de coût rendement, du culte de la performance ont contribué à fortement dégrader les conditions de vie au travail des agents. Ces contraintes demeurent, et risquent même de s'accroître encore. Peut-on malgré cela envisager d'améliorer une situation dont personne aujourd'hui ne semble plus ignorer la gravité ? Nous pensons que nous le pouvons à la double condition d'avoir une volonté politique forte et de se donner les moyens. Il reste beaucoup de chemin à faire, mais celui déjà parcouru est bien réel. L'Union SNUI – SUD Trésor reconnaît l'implication des équipes de la Direction Générale et salue le travail de synthèse réalisé ainsi que la volonté affirmée de s'engager dans un processus durable.

Nous n'avons pas forcément les mêmes objectifs que l'administration dans l'importance donnée à ces enjeux, et pour nous la motivation première reste bien de refonder le rapport au travail dans l'intérêt de l'agent. Ces divergences subsisteront et ne doivent pas nous empêcher d'avancer.

Nous avons relevé des ambiguïtés persistantes, des points de désaccord ou d'imprécision.

Nous nous attarderons à ce stade sur quelques points essentiels :

- *Nous ne retrouvons pas les moyens et le calendrier satisfaisants pour les ACMO.*
- *Nous relevons l'ambiguïté entre Risques organisationnels et Risques psychosociaux.*
- *Nous récusons totalement la focalisation portée sur les « agents en difficulté » ainsi que la réduction de certaines approches à un ciblage de populations pré identifiées.*
- *Nous demandons à ce que la contrainte immobilière, récemment aggravée, fasse l'objet d'un suivi spécifique au regard des conditions de travail.*
- *Nous rejetons le terme de « priorisation » trop souvent employé sur plusieurs sujets. Bien sûr, toutes les actions ne pourront pas être toutes conduites en même temps dans tous les services. Mais il doit s'agir à notre sens d'étalement, de séquençage adapté aux diverses situations et non de priorisation.*

L'Union SNUI – SUD Trésor entend bien poursuivre son action au sein du GT conditions de vie au travail, pour améliorer la sécurité et protéger la santé des agents.

L'Union SNUI – SUD Trésor veut donner une place aux personnels pour les rendre acteurs de leur travail et de leur santé.