

# Compte rendu du comité de suivi sur les conditions de vie au travail du 27 février 2014 :

## Pour gagner des mesures concrètes, notre mobilisation est indispensable !

A l'ordre du jour de ce comité de suivi figuraient : la présentation des premiers résultats du baromètre social, le bilan des formations conditions de vie au travail, l'analyse qualitative des espaces de dialogue tenus et l'analyse des outils conditions de vie au travail.

En préalable à l'ouverture des débats, la CGT Finances publiques a fait la déclaration suivante :

« Au vu de l'ordre du jour et des documents qui nous sont présentés pour ce comité de suivi, qui sont de la même veine que les précédents, deux questions nous taraudent : Quel est le but de ces réunions ? Quand allons nous enfin débattre des moyens pour améliorer les conditions de vie au travail ?

Pour la CGT, l'objectif initial n'a pas varié : nous voulons obtenir de la Direction Générale qu'elle prenne les mesures nécessaires pour arrêter l'engrenage infernal de la dégradation continue des conditions de vie au travail des agents et qu'on s'engage enfin dans un processus concret d'amélioration.

Nous n'acceptons pas ce que vous appelez « un cadre contraint » pour évoquer de manière pudique les suppressions d'emplois car c'est justement ce cadre contraint qui est la cause essentielle du mal être au travail d'un nombre croissant de nos collègues.

Nous n'acceptons pas plus les restructurations, les réductions de crédits et les remises en cause des missions. Non seulement, ces réponses sont pathogènes mais elle sont, en plus, toujours utilisées comme supports de nouvelles régressions contre l'emploi et le service public.

Ajoutons au paysage, comme vous l'écrivez, que les agents ont un besoin de reconnaissance au moment même où le gouvernement annonce la poursuite du gel du point d'indice et que des déclarations politiques prêchent de nouvelles attaques contre les carrières et le statut des fonctionnaires. Cela aussi est facteur de mal être au travail.

Un mal être révélé sous de nombreux aspects : dépressions, congés de maladies, dérives hiérarchiques autoritaires, pressions sur les congés, sur le temps partiel, comptes épargne temps qui explosent, etc... jusqu'aux situations extrêmes d'agents qui attendent à leur vie.

Nous l'affirmons donc : dans la vraie vie des services, la dégradation des conditions de vie au travail se poursuit, voire s'amplifie.

Parallèlement, ce qui nous apparaît au fil des réunions, c'est que l'administration n'est plus sur la reconnaissance des difficultés au travail comme elle l'avait prétendu au départ de nos débats sur le sujet « conditions de vie au travail ». Elle est focalisée sur les seuls outils et elle occupe dorénavant cet espace d'actualité si sensible pour nos collègues en nous proposant essentiellement de tester des thermomètres.



Montreuil, le 4 mars 2014

Syndicat national  
CGT Finances Publiques  
Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)  
• Courriels : [cgt@dgfiip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfiip.finances.gouv.fr)  
• [dgfiip@cgt.fr](mailto:dgfiip@cgt.fr) • Tél : 01.55.82.80.80  
• Fax : 01.48.70.71.63

*Il n'est pas normal non plus que nous n'ayons pas tous les documents pour préparer les réunions. Cela vaut pour les résultats de l'enquête du baromètre social, même si nous considérons que cette initiative n'était pas opportune. Il aurait été normal de nous fournir les résultats en amont pour que nous puissions les étudier.*

*La plupart des solutions apportées par les directions suite aux EDD sont aussi révélatrices de l'absence de volonté et de moyens pour répondre aux préoccupations des agents. Les collègues parlent d'isolement, de manque d'autonomie, de besoin de reconnaissance, de perte d'intérêt au travail et les directions ne répondent que par groupes de travail, réunions métiers, organigramme et formation en ligne. On est dans le dialogue de sourds.*

*Ce que nous attendons aujourd'hui, ce n'est pas de savoir si la fonction des thermomètres est de faire baisser la fièvre mais l'engagement de l'administration dans un processus concret d'amélioration de la vie au travail. C'est ce que les agents exigeront aussi partout en France, dans la grève et les manifestations unitaires du 20 mars. »*

Cette déclaration n'a pas suscité l'enthousiasme de l'administration ni de réponse particulière de sa part. L'ordre du jour a ensuite été examiné.

**Baromètre social:** la représentante de la société Ipsos a commenté un diaporama sur les résultats de la première enquête du baromètre social. Pour le peu d'éléments qu'on puisse retirer d'informations défilant à un rythme rapide, la première participation a été conséquente ( 54% des agents soit 59349 sur 109872). Pour le reste, les réponses des collègues font largement état des problématiques lourdes déjà connues et sur lesquelles la CGT Finances Publiques, au niveau local comme national, ne cesse d'alerter l'administration.

**La Direction générale s'est engagée à fournir aux syndicats l'intégralité des éléments disponibles issus des réponses au questionnaire. Les résultats par direction seront dès la première quinzaine de mars mis à disposition des directeurs. Ceux ci- devront les communiquer aux sections syndicales et organiser des groupes de travail sur le sujet.**

**Formation :** La CGT Finances publiques a indiqué que le bilan de la formation 2013 est bien loin de répondre au besoin urgent d'améliorer la vie au

travail. Elle a invité la Direction générale à changer rapidement de braquet en 2014/20015.

Elle a demandé que le contenu des actions de sensibilisation soit modifié pour gagner en pertinence, comme le montre l'évolution du stage 195T.

Elle a aussi exigé la suspension de la session réalisée par l'UNICA pour les cadres supérieurs. Pour autant, ces actions de sensibilisation ne peuvent prétendre à elles seules constituer un plan de formation.

La CGT a donc proposé de cibler des actions pour les agents d'encadrement, avec l'objectif de mettre en œuvre des mesures de prévention primaire. Elle a souligné que l'approche pluridisciplinaire la plus concrète des risques et des préconisations devait être privilégiée.

**Analyse qualitative des Espaces de dialogue :** La CGT Finances publiques a d'abord rappelé qu'elle portait le concept des espaces de dialogue au nom du droit d'intervention des agents sur l'organisation du travail et plus généralement la vie au travail. Elle a précisé que cette démarche était liée à sa vision d'un service public DGFIP en capacité de répondre aux besoins de la société des usagers et aux attentes de ses personnels.

Elle a indiqué que cette question était bien le cœur du problème. Cela se vérifie au regard des réponses largement insatisfaisantes données par les directions aux expressions des agents dans les EDD.

La CGT a aussi rappelé son attachement à ce que les EDD soient à l'initiative exclusive des agents s'agissant d'un droit qui leur appartient. Elle a une nouvelle fois exprimé son désaccord sur le droit d'initiative des directions locales en la matière qui ne manqueront pas de susciter les interrogations et la méfiance des agents.

La CGT s'est aussi étonnée que nulle part ne figure dans l'analyse, la question de l'emploi alors qu'il est évident que les agents s'expriment aussi dans les EDD sur un sujet qui marque leur quotidien. Manifestement l'administration ne veut pas affronter ce réel là, sans doute au nom de ce qu'elle appelle le « contexte contraint »...

La CGT Finances publiques a aussi noté qu'alors que les difficultés de l'accueil étaient pointées dans l'analyse des EDD, la seule réponse de la Direction générale est de revenir sur son engagement d'accepter l'utilisation de pseudonymes.

**Sur ce sujet, sans engagement précis, l'administration n'a cependant pas fermé la porte à un ré-examen de la question. Affaire à suivre...**

**Analyse sur les outils conditions de vie au travail :** la CGT a indiqué que l'enquête de terrain confirmait son appréciation: ce n'est pas en multipliant les thermomètres qu'on soigne le malade! Les directions identifient d'ailleurs clairement ce qui ne va pas: «trop de temps entre le recensement du risque et la mise en œuvre de la prévention»

La CGT Finances publiques a d'ailleurs constaté que bien souvent ces mesures de prévention font défaut!

Elle a aussi souligné que le nouveau rapport annuel de santé, sécurité et conditions de travail pourrait faire la synthèse des indicateurs de la santé au travail et dégager des axes prioritaires d'intervention.

La discussion de ce rapport annuel dans les comités techniques au premier trimestre devrait permettre de déboucher sur des plans d'actions concrètes pour des améliorations immédiates. La souffrance et le mal-être au travail dans les services imposent en effet d'agir en urgence !

**Si tous les documents nécessaires à la réflexion des syndicats ne sont pas fournis en amont des réunions, cela n'empêche pas l'administration de lancer de nouvelles idées. Il en va ainsi de la proposition de passer la réalisation du Duerp d'une fréquence annuelle à une fois tous les deux ans. La CGT a refusé de prendre position dans l'instant sur un sujet aussi important et qui nécessite un examen approfondi.**

**Au final, une nouvelle fois, ce comité de suivi s'est essentiellement concentré sur les thermomètres sans permettre de dégager des initiatives concrètes d'amélioration de la vie au travail.**

**C'EST UNE RAISON SUPPLÉMENTAIRE  
POUR TOUS LES AGENTS DE SE MOBILISER  
LE 20 MARS AFIN DE FAIRE ENTENDRE  
LEURS EXIGENCES.**

