

GT conditions de vie au travail du 12 novembre 2013

Répondre concrètement aux difficultés des agents, c'est quand ?

Ce groupe de travail avait deux parties à son ordre du jour :

- « le renforcement et la mise en synergie du dispositif existant en faveur des conditions de vie au travail »,
- « la mise en œuvre de nouveaux axes d'actions pour l'amélioration des conditions de vie au travail »

En préalable la CGT Finances Publiques a fait la déclaration suivante :

« Il nous semble nécessaire de rappeler le contexte de nos débats et la démarche de la CGT Finances Publiques . Lorsque nous avons commencé à discuter, il y a déjà plusieurs années, du dossier conditions de vie au travail, notre démarche et notre volonté étaient d'obtenir des résultats concrets pour l'amélioration de la vie au travail des agents. Il semblait alors que la Direction générale était aussi sortie du déni pour faire le constat qu'il y avait effectivement problème sur le sujet.

C'est dans ce cadre et avec le même objectif que nous avons acté positivement un certain nombre d'instruments destinés à percevoir la réalité au travail et à permettre aux agents d'intervenir sur l'organisation du travail.

Mais nous avons toujours dit qu'il n'avaient de sens que s'ils permettaient des améliorations concrètes. Or la situation d'aujourd'hui montre que sous le coup de la poursuite des politiques d'austérité faites de suppressions d'emplois, de réductions de crédits, de restructurations de services et autres réformes, la dégradation des conditions de vie au travail se poursuit dans les services. Et ce ne sont ni la réduction des indicateurs ni les mesures de simplification pléthoriques qui y changent quelque chose.

En conséquence que l'administration souhaite donner plus d'impact aux dispositifs déjà engagés, nous n'y sommes évidemment pas hostiles.

Mais pour nous le temps des thermomètres n'est plus d'actualité. C'est cela que nous avons voulu signifier en ne participant pas au groupe de travail sur la mise en place du baromètre social. Comme nous l'avons écrit, « ce n'est pas la multiplication des thermomètres qui soigne le malade ».

Ce que nous attendons, et ce que les agents attendent, ce sont des mesures concrètes qui extirpent de notre administration la souffrance au travail et qui permettent aux agents, au quotidien, d'accomplir toutes leurs missions dans de bonnes conditions. Cela passe inévitablement par l'ouverture de négociations sur leurs revendications.

Autant vous dire que nous pensons que ce n'est pas ce chemin que l'administration emprunte avec la démarche stratégique ».

La première partie de l'ordre du jour a donc porté sur des aspects factuels concernant les outils existants: promotions des EDD auprès des Directions et des agents, informatisation du tableau de veille sociale, bilan du DUERP.

Montreuil, le 14 novembre 2013

Syndicat national
CGT Finances Publiques
Case 450 ou 451 •

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• www.financespubliques.cgt.fr
• Courriels : cgt@dgfip.finances.gouv.fr
• dgfip@cgt.fr • Tél : 01.55.82.80.80
• Fax : 01.48.70.71.63

Sur ces initiatives, la CGT n'a pas exprimé de désaccords mais a rappelé ses principales positions :

- ▶ sur les EDD, la nécessité pour l'administration de répondre aux attentes exprimées par les agents ;
- ▶ sur le tableau de veille sociale, l'exigence d'une totale transparence vis à vis des organisations syndicales sur les données recueillies ;
- ▶ sur le DUERP, l'obligation de permettre aux agents de s'exprimer dans de bonnes conditions.

Le dernier point de cette première partie concernait la proposition de désignation d'un responsable « qualité de vie au travail » dans chaque direction locale et « au plus haut niveau du pôle du pilotage et des ressources ».

La CGT Finances Publiques a interrogé l'administration sur les moyens qui seront mis à disposition pour l'exercice de cette responsabilité. L'absence de réponse claire de la Direction générale ne laisse guère de doute sur le fait que cette tâche sera confiée aux directions sans que des moyens supplémentaires soient alloués. Il faudra donc que l'administration démontre que cette mesure n'est pas de pur affichage.

La deuxième partie avait à traiter deux sujets :

1) La mise en place du baromètre social: la CGT Finances Publiques a rappelé sa position exprimée dans son propos introductif en précisant qu'il s'agissait là d'une initiative unilatérale du Directeur général qui ne correspondait nullement aux attentes des agents.

2) Le soutien managérial aux cadres de proximité: C'était sans doute là le morceau d'anthologie de ce groupe de travail.

La fiche de présentation, en prétendant prendre appui sur l'étude de l'IRES concernant les enjeux de l'encadrement, aligne dans un tableau annexe, toute une série de dispositions prises ou à étudier

dont la vocation serait de dissiper le malaise des cadres, sans pour autant toucher aux logiques des politiques mises en œuvre. Et la dernière « trouvaille » de la Direction générale consiste à proposer un dispositif d'accompagnement des cadres sous le libellé de « coaching professionnel »!!!

La CGT Finances Publiques a rappelé quelques unes des problématiques auxquelles sont confrontés les cadres de proximité : manque de moyens humains, ancrage du travail sur la satisfaction des indicateurs, action dans l'urgence, absence de marges de manœuvre...

Elle a aussi indiqué que l'administration faisait une lecture « saucissonnée » de l'étude de l'IRES alors que celle ci, dans une approche globale, appelle des changements profonds de la conception du travail, de son contenu et de l'animation des équipes.

Elle a rappelé que les cadres sont malades des mêmes causes que l'ensemble des agents : **la déclinaison à la DGFIP des politiques d'austérité.**

Quelles que soient les méthodes développées, toutes les tentatives de vouloir les enfermer dans ces logiques sont vouées à l'échec. Ils ne pourront en effet jamais faire admettre à leurs équipes de travail la légitimité des politiques régressives : par exemple la réduction continue des effectifs qui est à la source de la multiplication des souffrances au travail ou encore un travail de plus en plus soumis à l'urgence de priorités qui est la cause d'une profonde perte de sens du travail.

A l'inverse, la CGT porte une conception d'efficacité sociale du travail des agents de la DGFIP. Elle prend appui sur le développement des missions ainsi que sur les moyens humains et matériels nécessaires pour leur plein accomplissement. Elle a pour visée la satisfaction des besoins de la société, des citoyens tout en offrant des conditions de travail épanouissantes pour les agents.

L'absence de réaction de l'administration aux propos de la CGT suffit à montrer qu'elle n'est pas disposée à ouvrir ce débat sauf à ce que l'intervention et la mobilisation des personnels lui en fasse obligation...