

Le 7 juillet 2011

## Compte rendu du Comité national de suivi du 5 juillet 2011 Conditions de vie au travail.

Ouvert par le Directeur Général, ce groupe de travail devait valider des outils pour agir sur les conditions de vie au travail, et tracer ensuite des perspectives d'action concrètes.

Toutes les enquêtes (la dernière en date étant celle du CNAM) sont convergentes avec les expressions des agents : l'intensification et la pression du travail, sur les droits des agents, la complexité législative et réglementaire, le maquis et les dysfonctionnements des applications informatiques, le manque de soutien, l'isolement croissant des agents, le flicage et le manque d'effectifs sont des facteurs avérés de dégradation de la vie quotidienne au travail.

### **Il n'est plus nécessaire d'accumuler enquêtes et questionnaires, ce qu'il faut c'est agir !**

Le Directeur Général se dit porteur d'une démarche « globale, volontariste et concrète ».

### **L'Union SNUI-SUD Trésor Solidaires a des revendications immédiates et concrètes :**

- ◆ **l'arrêt des suppressions d'emplois et l'appel immédiat à l'activité de toutes les listes complémentaires,**

Les départs en retraite ont été plus importants que prévu, notamment du fait des demandes des mères de 3 enfants. Une partie (1 sur 2) de ces départs seront finalement compensés par des appels sur les listes complémentaires des concours, 600 agents C, 347 B et 5 A analystes. Ces arrivées nouvelles ne sont pas négligeables, elles vont seulement combler une partie des vacances de postes et permettre de fluidifier les mutations. Mais elles ne feront que pallier temporairement le sous-effectif chronique qui s'ajoute chaque année aux milliers de suppressions d'emplois.

- ◆ **le respect absolu de tous les droits des agents (congés, absences, ...),**

M. Parini s'inscrit dans la souplesse de la note qui permet le dépassement des 31 jours consécutifs pour 2011, année de « respiration » assumée des services. Il considère que les dérives dénoncées (restriction des congés d'été, blocage des validations, pressions et interprétations restrictives,...) ne sont que des « illustrations », donc marginales. Pour l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires, ces situations pèsent pourtant très lourd dans la perception que les agents ont de la volonté réelle de la Centrale d'améliorer leurs conditions de vie. C'est toute la crédibilité des engagements de Bercy qui repose sur ces multiples agressions subies au quotidien, que le DG ne valide donc pas !

- ◆ **le retrait de la Charte Marianne, le retrait des organigrammes fonctionnels,**

Voyant des « malentendus » dans la perception négative de la MMR et des organigrammes fonctionnels, le Directeur Général justifie aussi la Charte Marianne par le fait que la DGFIP est une administration qui reçoit du public (15 millions de visites) et qu'elle ne peut donc s'exonérer d'un dispositif interministériel. Il juge ses exigences « proches de l'existant ». L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires considère que cette approche est théorique, et que la Direction Générale doit prendre la mesure de ce qui est exigé des agents au quotidien, de l'accumulation de directives et d'exigences, de l'intensification du travail et donc de donner des signes visibles et concrets en abandonnant les contraintes excessivement formalistes.

## Les Outils

Le Comité National de Suivi des Conditions de vie au travail du 5 juillet a validé :

- ◆ Le **Guide des Risques Psychosociaux**, qui sera mis en ligne à l'automne sur Ulysse, à la fois référentiel et pratique.
- ◆ Le **Tableau de Bord de Veille Sociale**, destiné à éclairer (avec le DUERP – Document Unique des Risques Professionnels), un CT local annuel consacré aux conditions de travail.

L'Union SNUI - SUD Trésor Solidaires a rappelé son exigence de croiser à cette occasion l'ensemble des sources existantes (rapports de l'Inspecteur Hygiène et Sécurité et du Médecin de Prévention, registre Hygiène et Sécurité, études ergonomiques, fiches de signalement, déclarations d'accident du travail, ...).

Concernant les Espaces de Dialogue, expérimentés dans 6 départements, leur généralisation progressive fera l'objet d'un protocole qui reste à discuter. Pour l'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires, il faut impérativement que l'administration achève les expérimentations en apportant de véritables réponses et une prise en charge des besoins exprimés par les agents et les cadres lors des espaces de dialogue !

**L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires revendique également :**

- la création dans chaque Direction d'une mission santé et conditions de travail sous la responsabilité directe du numéro 1,
- la désignation d'ACMO à temps plein en nombre suffisant partout sur le territoire,
- la mise en place de CHS-CT inter directionnels et de proximité,
- un Document Unique qui doit devenir un véritable instrument d'évaluation et de prévention de l'ensemble des risques professionnels,

## L'Organisation du travail, le Pilotage et les Indicateurs.

C'est le sujet le plus difficile, sur lequel la DG n'a pour l'instant affiché que des intentions (note sur le dialogue de gestion), et tendant à diminuer (de moitié) le nombre des indicateurs.

Le Directeur Général a accepté de poursuivre les discussions. C'est ainsi que le management, les applicatifs informatiques, la conception et la circulation de l'information et de la documentation, sont des « sujets » qui seront ouverts à la discussion et devraient évoluer par la « remise en cause de certaines habitudes ».

**L'Union SNUI – SUD Trésor Solidaires l'a dit au Directeur Général : « Il est temps de mesurer que de toutes les priorités de la Direction Générale des Finances Publiques celle de l'amélioration des conditions de vie au travail des agents est la plus impérieuse et la plus urgente. Cela doit devenir la priorité qui s'impose y compris aux objectifs de performance. ».**

**Nous exigeons :**

- une autre conception de l'encadrement, des solutions organisationnelles associant les agents et permettant de réorienter l'action des cadres vers le soutien, l'appui technique, la gestion de l'humain,... avec les moyens et marges suffisants,
- la résolution des dysfonctionnements des applications informatiques (ergonomie des logiciels, nombre, incompatibilités, multi saisies, ...)
- repenser la circulation de l'information, en coordonnant les décisions métiers,

**Il ne doit plus y avoir de nouvelle organisation du travail sans étude de l'impact sur les agents !**

# **La santé au travail, ce n'est pas négociable !**