

## COMITE NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D'ACTION SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL DU 5 JUILLET 2011

# NOUS VOULONS DU CONCRET !

Le dernier comité national de suivi du plan national d'action sur les conditions de vie au travail s'est tenu le mardi 5 juillet. Le Directeur général était présent à la séance du matin. Ce fut d'abord l'occasion pour la CGT de l'interpeller sur l'inquiétante dégradation des conditions de vie au travail des agents au travers de la déclaration liminaire suivante.

« Monsieur le Directeur général,

Notre déclaration liminaire de la semaine dernière au CTPC sur les souffrances au travail, les suicides ou tentatives qui en sont le paroxysme, n'ont rien perdu de leur pertinence (voir tract CGT déjà publié).

Nous ne doutons pas que vous en ayez pris connaissance avec la plus grande attention et ainsi pu mesurer toute la gravité de la situation et l'attention que nous lui portons.

Je ne vais donc pas reprendre l'intégralité de cette déclaration si ce n'est pour marquer quelques éléments :

- ✓ nous avons pris acte du fait que la Direction générale ne se réfugie plus dans le déni des souffrances au travail et pris acte aussi de l'ouverture de discussions sur les conditions de vie au travail ;

- ✓ nous avons aujourd'hui à notre disposition suffisamment d'éléments qui ciblent les causes profondes de la dégradation continue des conditions de vie au travail des agents. L'étude du CNAM en apporte encore aujourd'hui confirmation.

Les suppressions d'emplois, un management de plus en plus coercitif centré sur la seule satisfaction des indicateurs, une conception productiviste du travail qui génère perte de sens du travail et dégradation de sa qualité, l'individualisation des agents, la reconnaissance insuffisante des qualifications sont les sources principales du mal être des agents.

Les initiatives que vous avez pu prendre, ou qui sont en cours, et dont la plupart sont à l'ordre du jour de ce comité de suivi, concernent des actions de prévention. Si elles ne sont évidemment pas négligeables, elles ne répondent pas aux difficultés que rencontrent aujourd'hui, dans leurs services, les agents de la DGFIP.

C'est ce que la CGT ne cesse, depuis des mois, de dénoncer. Cette absence de réponses ou des réponses ressenties par les personnels comme de véritables provocations contribuent à faire monter la tension dans les services.

Comme nous l'avons souligné au CTPC, il faut aujourd'hui prendre un autre tournant et passer à la vitesse supérieure.

M. Parini, nous vous avons déjà entendu dire, sur le sujet des conditions de vie au travail, qu'il fallait donner le temps de faire bouger les cultures. La CGT considère que ce temps ne nous est plus donné quand la souffrance au travail pousse des collègues à porter atteinte à leur intégrité physique.

Je ne serai donc pas plus long dans cette première intervention si ce n'est pour vous dire que face à la gravité de la situation, les agents, comme nous mêmes, attendons des réponses fortes, visibles et concrètes. »



Syndicat national CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451-263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX

● dgfip@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

Filière fiscale ● Tél. : 01.48.18.80.16

Filière gestion publique

● Tél. : 01.48.18. 81.56

## **Les réponses du Directeur général aux déclarations des organisations syndicales ont délibérément ignoré cette interpellation de la CGT.**

M Parini s'est attaché à assurer l'auditoire syndical de sa volonté de traiter la question des conditions de vie au travail. Il a estimé nécessaire de passer de la réflexion à l'action par la mise en œuvre du travail engagé ( Duerp, tableau de veille sociale, guide des risques psycho sociaux, développement des ACO, EDD, nombre d'indicateurs...). Il a précisé que l'approche « conditions de vie au travail » devait être globale, volontariste et concrète et il a exprimé son souhait de passer d'un management quantitatif à un management qualitatif. Il a indiqué que contrairement aux syndicats il ne faisait pas de l'emploi un facteur premier mais un élément du débat sur les conditions de vie au travail.

La CGT a alors indiqué au Directeur général que ses réponses n'étaient pas satisfaisantes et que la dégradation de la situation dans les services appelait d'autres décisions que la seule validation des mesures travaillées depuis deux ans.

La CGT a aussi interpellé le Directeur Général sur la nécessité d'ouvrir de nouvelles discussions, en particulier sur le management qui constitue un aspect vécut durement par l'ensemble des agents.

Cette première matinée avec le Directeur général n'a donc donné lieu à aucune ouverture ni annonce nouvelle de sa part au regard de la dégradation continue des conditions de vie au travail dans les services. M. Parini y est apparu comme souhaitant privilégier la mise en oeuvre des mesures déjà actées.

La CGT a, une nouvelle fois, fait remarquer que si elle ne négligeait pas ces mesures, la situation appelait des dispositions rapides et concrètes pour l'amélioration de la vie des agents dans les services.

L'après-midi a été consacré à l'examen de l'ordre du jour : actualité du DUERP, valorisation et professionnalisation des fonctions des ACO, étude du CNAM, formation des agents aux conditions de vie au travail, généralisation du tableau de bord de veille sociale, guide de prévention des risques psycho-sociaux.

La CGT est plus particulièrement intervenue sur deux points :

✓ **Sur l'étude du CNAM**, elle a indiqué qu'il s'agissait d'une étude riche d'informations qui confirmait les constats maintes fois exprimés par les syndicats et qu'il fallait maintenant en tirer toutes les

enseignements pratiques. La CGT a, une nouvelle fois, rappelé que la question de l'emploi ne pouvait être évacuée si l'on veut répondre aux difficultés des agents. Elle a aussi renouvelé sa demande d'un véritable débat sur le management. M. Rambal en a accepté le principe.

✓ **Sur le tableau de veille sociale**, la CGT a considéré qu'il ne devait pas y avoir d'indicateurs optionnels au choix des directions, ceux-ci risquant d'être rapidement promis aux oubliettes alors qu'il contiennent des éléments révélateurs des situations de travail. La Direction générale a maintenu sa position.

Mais les débats contradictoires se sont essentiellement concentrés sur **les espaces de dialogue**.

En effet, l'administration, écartant les débats antérieurs dont celui du groupe de travail du 14 juin, a présenté une fiche modifiant la conception des espaces de dialogue que la CGT avait porté et sur laquelle un accord était intervenu. D'espace de libre expression des agents sur le travail et son organisation, libéré de toute tutelle hiérarchique, les espaces de dialogue sont devenus dans le fiche présentée par la Direction générale « *un outil proposé au numéro 1 qui pourront les mettre en œuvre selon un calendrier qui leur est propre.* »

La CGT a indiqué qu'elle considérait que ces espaces devaient être à la disposition prioritaire des agents et qu'ils devaient eux même pouvoir en être les principaux initiateurs.

La CGT a donc indiqué à M. Rambal, qu'elle ne pouvait souscrire à une telle conception aussi éloignée de celle qu'elle portait et qu'elle attendrait de nouvelles propositions de l'administration pour se faire un point de vue définitif.

Les réponses données par l'administration suite à la réunion des EDD ont constitué l'autre question centrale ainsi que l'ont exprimé les agents dans le cadre de l'expérimentation. Si ces réponses sont prévues dans leur principe dans la fiche de présentation de la Direction générale, aucun élément n'est donné ni sur leur contenu, ni sur les marges de manœuvre laissées aux Directions locales pour donner suite aux demandes des agents.

**La CGT Finances publiques considère donc nécessaire de poursuivre une action syndicale et collective persévérante pour que les agents voient enfin des améliorations tangibles et concrètes dans leur vie au travail.**

Montreuil, le 7 juillet 2011