



COMITE NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D'ACTION SUR LES
CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL DU 3 DECEMBRE 2010

UNE IMPATIENCE LEGITIME !

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT FINANCES PUBLIQUES

« Il y a des moments du calendrier qui tombent à point nommé pour mettre en exergue les enjeux qui sont devant nous. Cette réunion du comité national de suivi du plan d'action sur les conditions de vie au travail est assurément un de ces moments. Il se situe en effet à l'intersection d'une lutte dans laquelle se sont engagés massivement les agents de la DGFIP et de l'annonce au CTPC de lundi prochain d'une nouvelle saignée sur l'emploi dans les services :

☞ Dans le conflit sur les retraites, dont tout montre qu'il n'est pas à son terme, malgré le vote d'une loi injuste et inefficace, les agents de la DGFIP ont porté avec les autres salariés l'exigence du retrait du projet et aujourd'hui de l'abrogation de cette loi. Mais ils ont été aussi porteurs des revendications dont ils ne cessent, avec persévérance, d'exiger la prise en compte, confrontés qu'ils sont quotidiennement aux effets néfastes d'une politique destructrice des emplois, des missions, des droits et garanties collectives, des conditions de vie au travail ; une politique régressive qui n'est pas en reste en matière de blocage des salaires et de baisse de leur pouvoir d'achat.

☞ Quant au CTPC de lundi prochain, c'est peu dire qu'il met du plomb dans l'aile à la crédibilité d'une démarche affichée par l'administration de faire des conditions de vie au travail un enjeu majeur.

Le fait est qu'au delà d'une volonté fortement affichée et d'un certain nombre d'initiatives sur l'étude des situations et de mesures visant la prévention, les agents ne voient toujours rien venir de concret pour améliorer véritablement leurs conditions de vie au travail.

C'est bien plutôt une poursuite de leur dégradation et l'augmentation des souffrances au travail qu'il faut constater aujourd'hui ce qui légitime la colère grandissante des personnels.

La contradiction s'aiguise jusqu'à devenir insupportable dans bien des cas. Comment prétendre en effet améliorer les conditions de vie au travail en continuant à se refuser à toucher véritablement aux trois éléments essentiels qui les fondent : **l'emploi, les modes de pilotage des missions et le management des agents.**

Tel est bien le dilemme dans lequel l'administration ne pourra pas continuer à s'enfoncer bien longtemps sans risques graves pour la santé des personnels. J'ajoute que c'est aussi la question de sa crédibilité, déjà largement entamée, qui est en jeu.

☞ Sur la question de l'emploi, nous n'avons guère besoin d'en dire plus, le projet de suppressions d'emplois pour 2011 se suffit à lui-même.

☞ Sur le pilotage des missions la démarche engagée sur la revue des indicateurs métier par métier visant à juger de leur pertinence et à en limiter le nombre peut être utile.

Par ailleurs, le message de la Direction générale visant à ne pas faire des indicateurs le socle du management des personnels semble commencer à irriguer le réseau. Mais comme aucune alternative ne leur est proposée, les cadres de proximité semblent assez désemparés et ont donc tendance à poursuivre les pratiques antérieures.

Pour nous, ce sont donc bien la philosophie et la conception du pilotage des missions ainsi que le management qui en découle qui sont en cause et il y a urgence à ce que des réponses nouvelles doivent être apportées.

☞ le management des agents est en effet l'autre cause fondamentale du mal être quotidien dans les services. Je cible ici le management par les objectifs qui induit les mises en concurrence et l'isolement des agents, les pratiques coercitives, la perte d'autonomie dans le travail, toutes choses qui entravent une action efficace des services, qui plongent nombre de collègues dans des situations douloureuses et les conduit parfois à des pathologies graves.

De ce point de vue, je renvoie à la fiche de l'IRES sur les premiers comptes rendus de l'expérimentation des espaces de dialogue qui montrent, avec d'autres éléments, combien ce type de management est anxiogène.

☞ Il faut d'ailleurs noter sur ce sujet qu'avec le recul du temps et de la pratique, émerge dans la société des critiques fortes sur ce type de management importé du secteur privé dans la sphère publique. Cette critique forte met justement en cause, et en terme de coûts, les dégâts sociaux et l'inefficacité engendré par de telles méthodes.

☞ Nous pensons donc qu'il est nécessaire de construire un autre management public qui s'appuie non pas seulement sur les coûts financiers mais tout autant sur l'efficacité sociale des missions de service public, leur qualité d'accomplissement, les conditions de vie au travail et le droit d'intervention des salariés dans l'organisation de celui-ci, un management qui fasse place à la nécessaire autonomie du salarié dans le travail et à une dynamique retrouvée des collectifs de travail. Nul besoin d'insister pour faire comprendre qu'une telle démarche ne peut se concilier avec celle de la régression dogmatique de l'emploi public.

Nous ne négligeons pas pour autant les autres éléments constitutifs de l'ordre du jour de cette réunion. Le DUERP, les ACMO, la formation, les dispositifs de préventions sont autant d'éléments qui peuvent, bien sur, participer d'une démarche d'amélioration des conditions de vie au travail.. Mais outre qu'ils sont dans la continuité de décisions déjà prises antérieurement, nous pensons qu'ils ne peuvent à eux seuls répondre aux difficultés rencontrées.

Nous voudrions pour terminer cette intervention, nous arrêter sur l'expérimentation des espaces de dialogue. A la lecture des premiers comptes rendus et de la fiche de l'IRES, nous pouvons constater combien les agents de tous grades ont à dire sur leur vie au travail, les difficultés qu'ils rencontrent mais aussi sur leurs attentes. Ce sont autant d'éléments positifs et porteurs de perspectives.

Mais évidemment il y a toujours et encore la même question en suspens : quelles réponses, quelles suites l'administration est-elle prête à donner aux attentes exprimées par les agents dans ces espaces de dialogue ? C'est sans aucun doute une des questions majeures du jour ! »

LES REPONSES DE LA DIRECTION GENERALE

Dans sa réponse aux déclarations liminaires des syndicats, M. Rambal Directeur général adjoint a indiqué que la démarche de l'administration se voulait structurée et résolument positive. Il a précisé que cette dernière avait encore besoin de progresser, qu'il convenait de poursuivre un travail d'impulsion et de conserver une dynamique. Il en a précisé les axes :

La transparence : l'administration met tout sur la table. En ce sens, elle assume tous les constats y compris ceux qui émanent du compte rendu des premières expérimentations des espaces de dialogue effectué par l'IRES (institut de recherches économiques et sociales), partenaire de la Direction Générale sur les conditions de vie au travail. Cette transparence repose aussi sur un souci d'objectivation de la réalité. Il note que le DUERP, le tableau de bord de veille sociale sont parmi les outils qui permettent cette objectivation.

Le professionnalisme : c'est le recours systématique aux experts et spécialistes des questions de conditions de vie au travail. Cela associe l'ergonomie, le secrétariat

général du ministère, la médecine du travail, les intervenants sur les difficultés sociales, le CNAM (conservatoire national des Arts et Métiers) au travers de l'étude en cours sur l'impact des indicateurs sur les conditions de vie au travail et l'IRES qui est au cœur de la démarche de conduite du changement en matière de conditions de vie au travail. Il estime ce professionnalisme indispensable à l'appréhension des réalités et à la définition des solutions à apporter.

Les réalisations concrètes : s'il souligne le travail déjà accompli, le Directeur général adjoint concède que c'est là que des progrès importants restent à faire. Il considère que l'administration fait face à la nécessité d'une très forte évolution culturelle qui provoque des remises en cause, qu'il faut du temps pour cela mais que des évolutions sont d'ores et déjà en marche.

M. Rambal a indiqué qu'une note du Directeur général serait adressée en début d'année 2011 au réseau sur le dialogue de gestion et le pilotage par les indicateurs.

AU COURS DU DEBAT

Dans le cours de ce débat, la CGT a rappelé que si elle prenait acte du travail engagé, l'impatience des personnels était légitime face à la dégradation de leur situation. Elle a une nouvelle fois souligné que les racines du mal être au travail ne pouvaient être traitées au fond sans prendre en compte la question de l'emploi.

S'appuyant sur la note de l'IRES elle a indiqué qu'il ressortait, entre autres éléments, que le travail exige du temps : temps pour la lecture des notes, temps pour l'échange d'expériences et la confrontation des points de vue, temps pour l'organisation individuelle et collective, temps pour le soutien technique, ...

Elle a mis en garde l'administration sur une démarche qui se bornerait aux constats. Dans ce cadre elle a réaffirmé une conception des espaces de dialogue qui permette aux personnels une ré appropriation collective du travail et de son organisation. La validité et la crédibilité d'une telle démarche exigent

que l'administration y donne des suites concrètes.

La CGT considère par ailleurs que si les évolutions culturelles demandent du temps, les souffrances au travail que subissent les agents appellent des mesures concrètes et une impulsion forte de la Direction générale en ce sens.

LE DEBAT SUR LES DOCUMENTS PREPARATOIRES A LA REUNION

Ils n'ont pas constitué l'essentiel des échanges de ce comité national de suivi dans la mesure où ils portaient surtout sur la concrétisation d'orientations déjà actées précédemment : DUERP, ACMO, formation, guide sur les RPS (risques psycho-sociaux), tableau de veille sociale.

Les syndicats ont formulé sur ces sujets un certain nombre de remarques ou demandes de précisions. Pour sa part, la CGT a plus particulièrement abordé :

- la nécessité des mises à jour du DUERP (annuelle ou lors de chaque réforme de structures) et de la présence des directeurs dans les groupes de travail locaux,
- le besoin de clarification du positionnement hiérarchique des ACMO (incompatibilité notamment avec des fonctions budgétaires), la concrétisation de leur temps complet et la nécessité de régler les dysfonctionnements constatés en la matière,
- les modalités d'extension du tableau de veille sociale en 2011,
- l'intérêt d'un guide sur les RPS, spécifique au champ de la DGFIP.

Sur les fiches, le Directeur général adjoint a donné un certain nombre d'éléments :

- sur les ACMO, un rappel sera fait sur les incompatibilités,
- sur le DUERP, l'administration est d'accord sur la démarche de mise à jour avec rappel de la méthode et sollicitation des Directeurs pour une participation plus importante aux réunions. La question est posée de la classification des risques au niveau national,
- sur le tableau de bord de veille sociale, il considère nécessaire d'effectuer quelques « réglages » et un sous-groupe de travail sera convoqué,
- sur le guide RPS : la question de la dévalorisation de l'agent face à son travail est un sujet qui doit être travaillé,
- sur la formation, les syndicats seront destinataires des modules.

Il a enfin indiqué que sur les espaces de dialogue comme sur le tableau de veille sociale, il y avait une année pour procéder aux ajustements nécessaires pour une généralisation en 2012.

Montreuil, le 9 décembre 2010