

NOTE DE REFLEXION POUR LES SECTIONS CONCERNANT LES ESPACES DE DIALOGUE (EDD)

Le déploiement des espaces de dialogue dans le cadre du plan d'action de l'administration sur les conditions de vie au travail suscite des interrogations dans un certain nombre de sections concernées par la première phase de déploiement.

Dans ce contexte particulier, la commission exécutive nationale réunie les 14 et 15 mars 2012 a jugé nécessaire de fournir rapidement aux sections un certain nombre d'éléments d'information et de rappels pour leur permettre d'organiser leur intervention.

Par ailleurs, les sections pourront aussi utilement se référer aux expressions et comptes rendus de réunions antérieurs du syndicat sur ce thème.

Rappelons d'abord qu'après des années de déni dans les deux ex administrations du Trésor et des Impôts, la Direction générale de la DGFIP a été amenée à ouvrir la discussion sur le dossier « conditions de vie au travail » sous la pression conjuguée des interventions syndicales, de la dégradation flagrante de la situation dans les services et d'un environnement générale de plus en plus sensibilisé aux questions de souffrance au travail (période des suicides France télécom).

La CGT a ciblé d'entrée les causes de la dégradation générale des conditions de vie au travail et de l'accroissement des situations de souffrance au travail :

- Les suppressions d'emplois continues qui constituent une racine essentielle de cette dégradation,
- une conception du travail productiviste ancrée sur la seule satisfaction des indicateurs,
- une culture de résultats qui pousse de plus en plus à l'individualisation du travail et à la mise en concurrence des agents au travers du processus d'évaluation individuelle (qui serait renforcé par la PFR et la suppression de la notation),
- un management contraint de se focaliser sur la seule réalisation des objectifs dans un cadre de restriction permanente des moyens humains pour accomplir les missions.

Partant de ce constat de causes diversifiées, la CGT a évidemment placé au cœur de ses interventions et de manière permanente la question de l'emploi.

Mais les autres éléments-source de dégradation des conditions de vie au travail appellent aussi :

- des remises en cause des logiques à l'œuvre sur la conception du travail,
- la construction de propositions revendicatives.

On ne saurait ignorer en effet que sous le poids de la culture de résultats, du développement de l'évaluation individuelle et de la réduction des effectifs, les collectifs de travail sont de plus en plus malmenés et les tensions entre agents et avec les usagers grandissantes.

La tendance au repli sur soi se fait plus prégnante et les agents se trouvent placés trop souvent dans une situation d'isolement face au travail, dans des capacités d'échange amoindries avec les collègues et la hiérarchie et dans une obligation de résultats individuels toujours plus contraignante.

Remettre une dimension collective dans le travail, instituer un droit d'expression et d'intervention des agents sur l'organisation et le contenu du travail est constitutif d'une démarche d'action collective efficace pour l'amélioration des conditions de vie au travail.

En effet, dans un contexte où comme le disent nombre de collègues « *on n'a plus le temps de se parler, plus le temps d'échanger* », il y a plus que jamais besoin d'établir des espaces de « citoyenneté et de liberté » au sein des services permettant de dire la vie au travail mais aussi ce qui en est attendu. **Cette démarche de longue date de la CGT conteste que cette question soit le domaine réservé des employeurs.**

C'est sur cette base, et en prenant appui :

- ❑ sur la résolution du 1^{er} congrès de notre syndicat sur les conditions de vie au travail,
- ❑ sur les travaux de chercheurs qui travaillent depuis des années sur la souffrance au travail (Christophe Desjours, Anne Marie Pezé, Danièle Linhardt...)
- ❑ et sur des expériences syndicales CGT dans d'autres secteurs (tel Renault),

que la CGT Finances publiques a porté face à l'administration la proposition d'un nouveau droit des agents à se réunir, à débattre, à exprimer leurs propositions et leurs exigences sur l'organisation et la vie au travail dans un cadre libéré de toute tutelle hiérarchique. C'est cette conception qu'elle a développée dans le débat avec l'administration sur la mise en place d'espaces de dialogues.

La CGT l'a accompagné de deux exigences :

- que l'administration se donne les moyens à tous niveaux de répondre aux attentes des personnels ,
- que les comptes rendus des échanges entre agents dans ces espaces de dialogue soient communiquées aux organisations syndicales et fassent l'objet de débats dans les CT.

La première de ces exigences peut paraître formelle. On ne saurait en effet avoir d'illusions sur la volonté de l'administration de donner spontanément les réponses attendues, en particulier sur des enjeux majeurs comme celui de l'emploi. Le bilan des réponses administratives données dans le cadre des expérimentations des EDD est là pour le démontrer.

C'est pourquoi la seconde exigence est plus fondamentale pour le déploiement de notre démarche syndicale. **En plus de notre activité régulière de rencontre des agents (HMI, tournées de postes...), il s'agit de donner aux sections syndicales et aux élus CGT en CT :**

- **des outils de constructions revendicatives et d'actions collectives à partir de l'expression directe des agents dans les EDD (les comptes rendus d'EDD pouvant fournir des matériaux particulièrement riches à cette fin)**
- **les moyens d' interventions revendicatives dans les CT prenant appui sur les attentes des personnels et mettant en perspective la possibilité de négociations ouverte par les accords de Bercy (dans le respect de la hiérarchie des normes : ce qui relève du national ou du local)**

Pour la CGT Finances publiques, ces espaces de dialogue doivent clairement **constituer un nouveau droit des agents**. Dans un premier temps nous avons considéré qu'ils devaient pouvoir en être prioritairement à l'initiative s'ils le souhaitent. Dans le cadre du débat de la CEN sur les documents préparatoires au congrès, nous avons renforcé cette notion de **droit**

des agents en proposant dans le projet de document d'orientation qu'ils **en soient les initiateurs exclusifs**.

Cette question a fait l'objet d'un débat contradictoire avec l'administration lors du comité national de suivi de juillet 2011. En effet, dans la perspective de leur généralisation, la fiche présentée par la Direction générale faisait des EDD une prérogative essentielle des directions en lieu et place d'un droit nouveau des agents.

La CGT a alors fait Savoir à M. Rambal , DG adjoint, qu'elle ne cautionnerait en aucun cas une telle démarche . Ce dernier a finalement indiqué qu'il acceptait de revenir sur sa position initiale (ce qui a été acté lors d'un Groupe de travail en septembre 2011) mais sans accepter un droit d'initiative exclusif des agents.

Et dans sa volonté d'affichage sur le déploiement des EDD, l'administration a sollicité les directions pour qu'elles prennent l'initiative de mettre en œuvre des EDD dans des services. C'est ce qui est en train de se vivre dans un certain nombre de directions.

Lors du comité national de suivi du 8 décembre 2011, la CGT a réitéré sa position et mis en garde l'administration sur le caractère contre productif de sa démarche, en insistant sur le fait que dans un contexte de nouvelles suppressions d'emplois l'administration n'avait aucune crédibilité sur sa volonté d'améliorer les conditions de vie au travail. Elle a indiqué que dans ces conditions le risque était grand de générer des phénomènes de rejet des EDD de la part des personnels.

Une interrogation est d'ailleurs légitime : avec une telle démarche, la Direction générale n'a-t-elle pas pour but d'enterrer une initiative risquant de mettre en cause ses choix de fond (missions, emplois, pilotage des services...) ?

Dans le droit fil de sa conception, la CGT Finances publiques a aussi longuement bataillé pour que la concrétisation de ce droit des agents assure la garantie de leur liberté d'expression, de la prise en compte réelle de leur propos et qu'elle contraigne l'administration à donner des réponses à leurs demandes.

De ce point de vue le protocole décidé par la Direction générale (**voir document joint**) comporte des éléments positifs (préservation de l'anonymat, absence de tutelle hiérarchique, projet de compte rendu soumis aux participants avant envoi à la direction, obligation de réponse de l'administration, nouvelle réunion des agents pour analyser les réponses de l'administration, transmission des comptes rendus aux syndicats, débat en CT...).

Mais il comporte aussi des insuffisances et des ambiguïtés sur lesquelles la CGT porte des exigences .

Outre le droit d'initiative exclusif des agents, il s'agit en particulier :

- **de l'exigence que les animateurs (facilitateurs) des EDD soient des agents extérieurs à la direction concernée par l'EDD,**
- **que tout agent qui le souhaite puisse faire acte de candidature au rôle d'animateur d'EDD,**
- **de la tenue obligatoire de CT sur le contenu des EDD au delà d'une périodicité annuelle.**

Quelle démarche CGT dans la situation actuelle ?

Comme la CGT ne cesse de le dire, les outils ne sont pas les résultats ! Et ce qu'attendent les agents ce sont bien des résultats concrets qui changent leur quotidien au travail en leur donnant les moyens du plein accomplissement de toutes les missions dans de bonnes conditions pour eux comme pour les usagers.

Et notre but est d'obtenir ces résultats concrets que seule l'action collective peut permettre face à une Direction générale qui décline les dogmes gouvernementaux régressifs mais qui se trouve aussi confrontée aux contradictions puissantes d'un mal être croissant des agents au travail, source de multiples pathologies poussant parfois certains d'entre eux à commettre des gestes irréparables.

Il ne saurait donc être question, pour notre part, de nourrir quelque illusion que ce soit sur la volonté réelle et spontanée de l'administration de répondre aux attentes des personnels.

Il s'agit d'utiliser tous les points d'appui disponibles pour construire avec eux, à partir de leur vécu, et en intégrant au débat les analyses et propositions de la CGT les revendications et les actions pour imposer la satisfaction des revendications.

Les espaces de dialogue ouvrent une opportunité de ce point de vue sous réserve de développer pleinement la démarche portée par la CGT sur ce sujet. Ce ne sont pas les seuls. D'autres éléments du plan d'action sur les conditions de vie au travail peuvent constituer des points d'appui utiles à notre intervention syndicale tels le DUERP, le tableau de veille sociale ou les CHSCT.

Ils doivent se conjuguer avec la démarche propre du syndicat pour développer notre intervention sur les conditions de vie au travail comme le propose le projet de résolution pour notre deuxième congrès.

Tels sont, cher(e)s camarades, les éléments d'information et de réflexion que nous souhaitons porter à votre connaissance et qui sont appelés trouver des prolongements constructifs dans le cadre des débats de notre prochain congrès.

Bien fraternellement,
Le bureau national