

**COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS
SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL
DU 5 AVRIL 2018**

**OPPORTUNITE ET EVENTUALITE D'UNE CHARTE
DES BONNES RELATIONS AU TRAVAIL**

S'inspirant des pratiques d'autres directions des ministères économiques et financiers, notamment de la direction du budget qui s'est dotée d'une « charte du temps », et dans la droite ligne des orientations ministérielles en matière de charte du temps de travail, la DGFiP a souhaité engager une réflexion sur l'opportunité de se doter d'une « charte des bonnes relations au travail », dont l'objectif, plus large et plus ambitieux, dépasserait la seule thématique du temps de travail.

Un groupe de travail, composé de représentants des directions locales, nationales et spécialisées, des acteurs de prévention, des délégués du directeur général et de l'administration centrale, a été constitué afin d'échanger et réfléchir collectivement sur les contours que pourrait revêtir une charte, à la DGFiP, sur les relations au travail.

La présente fiche explicite les objectifs poursuivis par une telle démarche, la méthodologie retenue pour la rédaction du document et les modalités de diffusion envisagées. Le projet de charte (en annexe 1) est soumis à votre appréciation.

1. POURQUOI ADOPTER UNE CHARTE DES BONNES RELATIONS AU TRAVAIL ?

Les évolutions de la société, des structures, des modes d'organisation et des processus de travail peuvent impacter les relations de travail. C'est pourquoi des organismes privés et publics ont adopté une éthique des règles de vie au travail, sous la forme d'une charte, qui s'appliquent aux salariés, comme aux managers ou aux dirigeants, pour réduire les risques psychosociaux.

De la même manière, la DGFiP propose que soit examinée la possibilité de se doter d'un corpus de valeurs et de principes institutionnalisés dans une charte des bonnes relations au travail qui viserait à s'inscrire dans une démarche de prévention collective des risques psychosociaux et d'amélioration des conditions de vie au travail.

Il s'agirait d'un code de bonne conduite promouvant un ensemble d'attitudes et d'objectifs destinés à redonner aux relations humaines une place centrale pour créer un environnement de travail sain et stimulant.

Pour ce faire, une telle charte devrait permettre de s'accorder sur les objectifs, les droits et les devoirs de chacun, à tous les niveaux de la hiérarchie en vue :

- d'améliorer les relations humaines entre les agents, au sein de la hiérarchie et dans les rapports entre les agents et la hiérarchie ;
- de responsabiliser les agents pour qu'ils réalisent leur travail le mieux possible et les cadres pour qu'ils leur donnent les moyens de le faire dans les meilleures conditions ;
- de créer une ambiance de soutien et de solidarité à tous les niveaux de la hiérarchie ;
- de veiller à de bonnes conditions de travail.

Contrairement au règlement intérieur encadré par le Code du travail, la charte n'aurait pas de valeur juridique. Dans ces conditions, son inobservation ne pourrait donner lieu à des sanctions. Sur ce point, la charte devrait être distinguée d'un Code de déontologie¹ définissant un ensemble d'obligations et de règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues ou confrères qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession.

2. SELON QUELLE MÉTHODOLOGIE ?

Pour s'assurer du soutien de l'ensemble du réseau, un groupe de travail a été constitué, composé de 18 membres du réseau :

- directeur PPR de la DDFiP de Seine-et-Marne, chefs PPR des DR/DDFiP de la Dordogne, de la Loire, de la Somme, chef de division RH de la Corrèze, de la DiSI Rhône-Alpes Est Bourgogne, chef de la mission « conditions de vie au travail » de la Charente-Maritime, assistantes de prévention des DR/DDFiP de la Corrèze, du Cher, du Rhône et de la DIRCOFI Nord) ;
- représentants des bureaux de services centraux (SPiP1 « Mission d'accompagnement et de soutien des équipes d'encadrement », RH-2 « Cellule de médiation sociale » et bureau RH-2C) ;
- représentant de la délégation Ile-de-France.

Ce groupe de travail s'est réuni, à Bercy, le 26 septembre 2017, pour échanger sur un premier projet de charte et recueillir ses avis et observations. Sur la base de ces retours, le projet a été remanié puis soumis, à nouveau, aux membres du groupe qui ont fait part de leurs remarques.

Après leur prise en compte, un nouveau projet a été soumis, le 5 février 2018, aux délégués du Directeur Général qui ont été incités à associer quelques directions de leur interrégion afin de conduire une réflexion approfondie sur ce document.

3. COMMENT SERAIT ACCOMPAGNÉ ET DIFFUSÉ CE DOCUMENT DANS LE RÉSEAU ?

Après validation du principe de la charte et du document final, la charte serait maquetée par les services de la Communication, puis transmise aux délégués du directeur général pour diffusion aux directeurs de leur ressort territorial.

La charte serait accompagnée d'un message du directeur général présentant les engagements et attentes de la DGFIP, à l'égard de chacune des parties prenantes (managers, cadres et agents), pour servir de référence à l'ensemble des collaborateurs et favoriser ainsi un environnement de travail sain, respectueux, porteur de valeurs et de sens en faveur d'une amélioration durable de la qualité de vie au travail.

¹Le guide de déontologie de la DGFIP, en cours de mise à jour, définit l'ensemble des obligations et des règles de comportement que doit observer une personne dans l'exercice de sa profession, tant à l'égard de ses collègues ou confrères qu'à l'égard des personnes étrangères à la profession.