

Conditions de vie au travail : ENCORE BEAUCOUP DE CHEMIN A PARCOURIR !

Le comité de suivi national du plan d'action sur les conditions de vie au travail s'est réuni le vendredi 12 février.

Déclaration liminaire de la Cgt

« Ce comité de suivi s'inscrit dans la continuité des mesures qui ont été actées lors du groupe de travail du 8 juillet dernier. Pour autant il nous paraît nécessaire d'insister à nouveau sur l'urgence d'une situation qui voit se profiler une nouvelle dégradation des conditions de vie au travail des agents et s'amplifier leur malaise.

Les raisons sont connues :

- ✓ ce sont les 2 469 nouvelles suppressions d'emploi programmées pour l'année 2010 qui vont rendre la vie encore plus difficile dans les services et dégrader la qualité d'accomplissement des missions.
- ✓ c'est la poursuite des réformes et restructurations à marche forcée qui écarte trop souvent tout dialogue social et prise en compte des revendications des personnels.
- ✓ c'est aussi la publication du décret sur la mobilité qui ouvre la porte à des licenciements massifs sur fond de campagne anti-fonctionnaires,
- ✓ et c'est toujours un mode de pilotage des services par la performance individuelle, souvent coercitif, qui bouleverse sans cesse l'organisation du travail au nom de la satisfaction des indicateurs, une situation qui pour beaucoup d'agents produit souffrance et perte de sens du travail.

Tous ces éléments rendent difficilement crédible aux yeux des agents la volonté affichée par l'administration de faire des conditions de vie au travail une priorité. Il est important que la Direction générale mesure bien cette réalité.

Les sous groupes de travail techniques du printemps 2009 comme le groupe de travail du 8 juillet laissaient augurer d'une ouverture nouvelle de l'administration sur ce dossier des conditions de vie au travail. Qu'en est-il, à cette étape ?

On retrouve bien dans le projet de note de M Parini aux Directeurs locaux comme dans les différents documents qui nous ont été adressés les dispositions annoncées le 8 juillet qui portent sur la prévention des risques : DUERP, ACMO, formation, guides, tableau de veille sociale. Nous ferons part de nos réflexions sur ces différents points le moment venu. Mais si ces initiatives sont recevables, elles ne traitent en rien les situations concrètes des difficultés des agents et des souffrances au travail.

De ce point de vue le seul élément qui ambitionnait d'initier une démarche réellement nouvelle est détourné de son

objet. Il s'agit du management et des espaces de dialogue.

Contrairement à ce qui est écrit dans les documents qui traitent de ce sujet, jamais il n'a été dans notre esprit de considérer que ces espaces de dialogue devaient viser à « réintégrer la question du travail au centre du rapport hiérarchique ». D'abord parce qu'il nous semble que c'est déjà largement le cas et que là n'est pas le problème. Ce qui est en jeu c'est bien la question de l'organisation du travail, de sa conception, de son accomplissement, ce qui interroge tout naturellement les modes de pilotage. Mais peut-être est-ce là qu'est le dilemme pour l'administration...

Selon nous, ces espaces de dialogue doivent viser à reconstruire du collectif et de l'échange sur les difficultés que pose le travail et son organisation. Et pour notre part nous continuons à penser que ces échanges doivent d'abord avoir lieu entre agents puis entre les agents et leur hiérarchie.

De fait, la démarche que vous proposez sur les espaces de dialogue est toute autre et elle s'apparente à des réunions de service dont les agents connaissent largement les limites. Il ne saurait donc être question pour la CGT de valider une telle orientation qui ne permettra pas de répondre aux problèmes rencontrés.

D'autant qu'un autre problème se pose : nous n'avons cessé de dire dans les sous groupes de travail techniques, qu'après nous avoir entendu, voir partagé nos constats, l'administration devait maintenant indiquer clairement sur quels aspects elle était prête à des changements, quelle marge de manœuvre elle ouvrait pour répondre aux demandes des agents et aux difficultés qu'ils rencontrent.

Or Pas un mot n'est dit dans les documents sur ce sujet et vous comprendrez que nous attendons aujourd'hui des réponses. On ne peut prétendre en effet s'attaquer aux souffrances au travail sans rien dire des changements auxquels on est prêt sur les causes principales de ces souffrances.

Nous voulons donc ici tirer la sonnette d'alarme. L'amélioration des conditions de vie au travail appelle de traiter au fond toutes les problématiques qui sont cause des difficultés rencontrées. En tous cas, c'est cette démarche qui continuera à guider la CGT. »

En réponse aux différentes déclarations liminaires des organisations syndicales, le Directeur général adjoint a contesté l'existence d'une campagne anti-fonctionnaires et le fait que la DGFIP soit l'objet de chantiers de restructuration permanents.

Les agents qui se voient stigmatisés chaque matin, depuis plusieurs semaines sur les ondes et dans la presse, et qui sont confrontés aux calamiteuses conditions de mise en place des SIP, de leurs accueils et autres réformes, apprécieront certainement !

Devant de tels propos, la CGT a vivement réagi en lui rappelant que cette campagne prenait racine dans la volonté gouvernementale de cibler les fonctionnaires et les dépenses sociales comme supports de sa recherche de réduction des déficits publics. La CGT a mis en exergue les décrets sur la mobilité, les retraites ainsi que les déclarations gouvernementales et médiatiques sur ces sujets comme autant d'éléments constitutifs de cette campagne anti-fonctionnaires. Quant à l'interrogation de M. Rambal sur les origines de cette « soi-disant » campagne, la CGT lui a donné une réponse sans détour en désignant Matignon et l'Élysée.

Concernant les réformes et restructurations, la CGT a rappelé qu'elles ne dataient pas de la création de la DGFIP et que les réformes subies depuis plusieurs années par les agents marquaient encore les mémoires, d'autant que c'est la régression des conditions de travail et des missions qui se trouve toujours au rendez-vous.

Compte tenu des éléments similaires pointés par les syndicats dans leurs propos introductifs à la réunion, la réunion s'est ensuite largement concentré autour de la question des espaces de dialogue. Contrairement à l'approche de la CGT qui porte une conception novatrice de réappropriation par l'ensemble des agents, hors de toute tutelle hiérarchique, des questions du travail, de son organisation et des problèmes rencontrés, celle avancée par l'administration confinait ces espaces dans de simples réunions de service animées par le supérieur hiérarchique dans un cadre fortement marqué par la réalisation des seuls objectifs administratifs.

Le débat long sur ce thème a confirmé la divergence de conception entre l'administration et les syndicats même si des nuances se sont exprimées entre eux sur la place du cadre et le moment nécessaire de son intervention dans cette démarche (présence dans l'espace de dialogue ou rencontre avec les agents à posteriori).

La CGT a, par ailleurs, confirmé la nécessité que l'administration dise sur quoi, elle était prête à des changements, et quels moyens elle était disposée à donner pour répondre aux besoins qui s'exprimeraient.

A défaut de donner des réponses sur ce sujet, M. Rambal a réaffirmé la volonté de la Direction générale de lancer rapidement les expérimentations de ces espaces. Il a donc indiqué qu'une réécriture de la note sur ce sujet serait effectuée et soumise pour avis aux organisations syndicales.

Concernant les indicateurs, le Directeur général a confirmé la réalisation de l'appel d'offre du marché concernant l'étude sur « l'incidence des indicateurs et du pilotage de la performance sur les conditions de vie au travail ». Dans la perspective de sa réalisation M. Rambal a exposé un certain nombre de problématiques posées

par ce dossier : le lien indicateurs / objectifs / faisabilité effective du travail, la pression des indicateurs sur les agents, le type de construction des objectifs (ascendant/descendant), la place des indicateurs dans le travail réel, leur interprétation, la gestion des fins d'années, la nécessité de clarification des concepts, ce qui relevait des missions essentielles et des missions accessoires...

La CGT a une nouvelle fois fait part de l'exaspération des agents face au poids des indicateurs dans l'accomplissement du travail. Elle a indiqué que si on commençait à définir l'essentiel et l'accessoire, ce serait inévitablement les missions qui seraient malmenées. Elle a rappelé que la DGFIP devait disposer des moyens d'accomplir, dans de bonnes conditions pour ses agents, toutes les missions qui lui sont dévolues.

Elle a aussi mis en cause la culture de performance à l'œuvre. En effet, que des objectifs soient définis, que des indicateurs servent à mesurer s'ils sont atteints est une chose mais pourquoi aurait-on besoin d'être en permanence dans une démarche de classement, de comparaison, de mise en concurrence des agents et des services ? C'est cela qui pour une large part, crée le malaise des agents, bouleverse de manière incessante la vie et l'activité des personnels, génère stress et souffrances au travail.

La CGT attend encore la réponse de l'administration à cette question de fond. Quant à la proposition du Directeur général de mettre en place une série de sous groupes de travail techniques par métier sur les indicateurs, la CGT a annoncé y être disposée à la condition de ne pas être étouffée par de multiples réunions et d'avoir un calendrier connu suffisamment à l'avance afin de permettre la participation de camarades du terrain.

Les points de l'ordre du jour concernant la prévention des risques (recrutement et rôle des ACMO, relance du Duerp et mise en place d'une comité de suivi, guide des risques psycho-sociaux) se situaient dans la continuité des travaux déjà engagés et validés lors de la réunion du 8 juillet 2009 et doivent maintenant passer en phase de réalisation concrète.

Le tableau de veille sociale fera l'objet d'un nouveau sous groupe de travail afin de finaliser les éléments qui doivent y figurer.

La question de la formation sur les conditions de vie au travail n'a pas été abordée faute de temps (la réunion s'est terminée à 19 h 30). Pour autant les éléments mis à disposition ne constituaient que des thèmes à traiter dans le cadre de ces formations de sensibilisation des cadres et des agents. Reste à voir comment l'administration entend concrètement traiter ces thèmes.

Même si la Direction générale continue à afficher sa volonté d'ouverture sur le dossier des conditions de vie au travail, cette réunion aura permis de mesurer le chemin qui reste à parcourir pour que les causes des souffrances au travail soient véritablement traitées. Pour autant et parce qu'il s'agit d'un sujet essentiel pour les collègues, la CGT entend continuer à intervenir fortement sur ce dossier.

Montreuil, le 9 mars 2010