



Le point sur le dossier conditions de travail à la DGFIP

Dans le cadre des discussions portant sur l'amélioration des conditions de vie au travail un premier groupe de travail portant sur l'encadrement était réuni le 23 mars 2012. La DGFIP a profité de cette réunion pour faire le point sur l'état d'avancement de son plan d'actions.

Par ailleurs un groupe de travail sur la maîtrise des risques s'est tenu le 1^{er} mars 2012 (voir compte rendu sur le site).

- Des séminaires interrégionaux pour sensibiliser les cadres supérieurs

Plus de 600 cadres supérieurs ont été sensibilisés (pendant ½ journée !) aux enjeux sur la sécurité et la santé au travail, mais il s'agissait essentiellement d'une présentation du plan d'actions de la DGFIP (à savoir, tableau de veille sociale, espaces de dialogue, document unique).

Ce n'est pas de sensibilisation dont ont besoin les cadres supérieurs mais d'une vraie formation à la sécurité, à la santé au travail et aux conditions de travail

- La formation sur les conditions de travail

- les responsables RH ont reçu en début d'année la formation « initiation aux conditions de travail et aux risques professionnels ainsi qu'aux RPS

- la formation des cadres A+ encadrant et A encadrant aux 3 modules (initiation aux conditions de travail, risques professionnels, et risques psychosociaux) doit démarrer en juin 2012.

Les autres publics qui souhaiteraient recevoir ces formations devront en faire la demande !

- Le « correspondant qualité de vie au travail »

- dans les interrégions cette fonction a été confiée au responsable chargé du suivi des sujets RH ;

- une circulaire (à venir) invitera les directions territoriales à confier cette mission au directeur du pôle pilotage et ressources pour les 2^{ème}, 3^{ème} et 4^{ème} catégorie et au directeur adjoint de ce pôle pour les 1^{ère} catégorie.

Cette orientation est positive à la condition toutefois que ces responsables impulsent et animent une politique d'amélioration des conditions de travail au sein de tout le réseau directionnel.

- Le tableau de bord de veille sociale

Il est généralisé à l'ensemble des directions depuis le 1^{er} janvier 2012. Le tableau de bord de veille sociale est un outil de recueil de données et d'indicateurs pour identifier les facteurs de risques pour la santé et la sécurité, de malaise au travail ...ces données devant être croisées avec d'autres éléments comme le document unique, les expressions des agents...pour avoir une approche globale des conditions de travail dans un service ou dans une direction.

Le tableau contient des données liées à la santé, la sécurité et aux conditions de travail, aux relations professionnelles et aux relations sociales.

Le TBVS pourra parfois être considéré comme une charge supplémentaire par les services qui le rempliront, mais ces indicateurs d'alerte sont indispensables pour objectiver certains éléments et les mettre en débat avec d'autres sources d'information.

Pour éviter un surcroît de travail trop conséquent, nous avons accepté de limiter le nombre d'indicateurs « socle », le document pouvant être complété au fur et à mesure.

- Les Espaces de dialogue

Après une expérimentation dans 6 départements, la DGFIP a décidé de leur généralisation sans que les directions locales ou la centrale n'aient apporté de réponses concrètes aux agents et à l'encadrement qui y ont participé.

Rappel : les espaces de dialogue sont des lieux d'échanges sur l'organisation du travail et la vie au travail associant les agents d'une part et l'encadrement d'autre part. Un protocole de mise en œuvre a été adressé à l'ensemble des directions.

La tenue d'un espace de dialogue relève de l'initiative locale, sa mise en œuvre peut être demandée par les agents, les cadres, un service, une organisation syndicale qui relayerait une demande des agents ou proposée par la direction locale.

Ces EDD sont animés par des facilitateurs extérieurs à la direction (des agents ont été formés à cet effet). L'Unité y consacrerait prochainement un article.

- Le guide de prévention des RPS

Le guide de prévention des risques psychosociaux a été diffusé à l'automne dernier.

Rappel : sa rédaction a fait l'objet de plusieurs réunions de travail, et notre organisation s'est beaucoup impliquée pour l'améliorer, le rendre accessible et lui donner un contenu qui ait un lien avec la DGFIP. Il lui manque encore de ne pas avoir fait le lien de façon plus explicite entre les conséquences des politiques menées à la DGFIP (réformes, suppressions d'emplois, management...), et leur impact sur la santé des personnels et la détérioration de leurs conditions de travail notamment.

Sa vocation essentielle est de donner à l'ensemble des agents, des chefs de service et des représentants des personnels une base de travail commune pour comprendre ce qui se passe dans le travail, nourrir les débats et leur donner les moyens d'agir. Le guide aborde notamment les causes et conséquences des risques psychosociaux, il s'attache à montrer les situations et les organisations de travail susceptibles de générer des problèmes de santé.

Mais il faut bien admettre qu'aucune direction ne s'en est véritablement emparée, soit elles ne savent pas comment aborder ces questions, soit elles se situent dans une approche individuelle des RPS, la vulnérabilité des agents expliquant leurs difficultés.

Les directions viennent de recevoir une dotation de guides de prévention.

- Le document Unique

Le comité de coordination du DU¹ s'est réuni le 2 mai. Son rôle est d'assurer le suivi de la mise en œuvre du DU sur l'ensemble du territoire, et d'impulser des recommandations ou des actions de manière à homogénéiser les pratiques sur le terrain, notamment à partir des remontées du questionnaire qualitatif et quantitatif adressé aux directions locales. La situation est encore très hétérogène d'une direction à l'autre. Se reporter au compte rendu mis en ligne le 25 mai 2012.

- Une étude sur l'encadrement à la DGFIP

En juillet 2011 face à la demande insistante des OS Monsieur Parini avait accepté de mener une réflexion sur l'encadrement.

Les éléments déjà réunis et notamment les remontées des EDD, l'étude du CNAM sur les indicateurs et la performance, le rapport des ergonomes de 2009 vont être complétés par une étude de terrain. Cette étude va s'appuyer sur les questions posées lors des EDD, des entretiens individuels et collectifs et des observations de l'activité.

6 départements ont été retenus : l'Aube, le Cher, les Pyrénées Orientales, la Seine Maritime, la Seine et Marne et la Vienne.

Nous pensons que cette étude de terrain va enrichir les informations déjà en notre possession, et notamment nous permettre de savoir comment sont assurées (ou mal, et pourquoi) les 3 activités essentielles de l'encadrement que sont la direction, le soutien technique et l'animation.

L'important est de disposer d'éléments pour être en capacité de proposer des changements tenant à la conception de l'encadrement, à sa formation et en tirer des enseignements.

Les premiers résultats seront communiqués en juin 2012.

Prochaine réunion du comité national de suivi des conditions de travail le 3 juillet 2012

¹ Il est composé de représentants de l'administration centrale et des directions locales, d'assistants de préventions et de représentants des OS. Il se réunit 2 fois par an