

DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

Sous-direction de la gestion des personnels et des parcours
professionnels
Bureau RH-2C
64-70, allée de Bercy – Télédock 859
75574 PARIS cedex 12

Affaire suivie par laure CRUZ-JIMENEZ
laure.cruz-jimenez@dgfip.finances.gouv.fr
☎ 01 53 18 05 28 ☎ 01 53 18 36 59

Paris, le - 9 AVR. 2010

Le Directeur Général des Finances Publiques

à

Madame et Messieurs les Délégués du Directeur Général
Mesdames et Messieurs les Directeurs Régionaux et
Départementaux des Finances Publiques
Mesdames et Messieurs les Trésoriers-payeurs généraux
Mesdames et Messieurs les Directeurs des services fiscaux

Objet : L'amélioration des conditions de vie au travail des agents au sein de la DGFIP.

PJ : Une annexe.

La DGFIP s'est engagée dès juillet 2008 dans un processus durable et ambitieux d'amélioration des conditions de vie au travail. Il s'agit d'une démarche globale qui couvre à la fois les aspects relatifs à l'environnement et à l'organisation du travail.

Elle se traduit d'ores et déjà par la mise en place d'une série de mesures concrètes reprise au sein d'un plan d'actions qui, au-delà de sa mise en œuvre, nécessite une prise de conscience générale sur la thématique des conditions de vie au travail.

La démarche de la DGFIP s'inscrit bien évidemment dans le cadre du premier accord sur la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique signé le 20 novembre dernier.

Un groupe de travail permanent dédié aux conditions de vie au travail associant l'ensemble des organisations syndicales a été instauré. A l'occasion de la réunion du 8 juillet 2009, il a été proposé de le transformer en un comité national de suivi permanent du plan d'actions sur les conditions de vie au travail (Cf. en annexe le tableau de bord des actions à réaliser).

A cet égard, le processus engagé dès juillet 2008, s'est enrichi, au fur et à mesure, de propositions d'actions concrètes élaborées en concertation avec les représentants des organisations syndicales et des membres du réseau, dans le cadre de sous-groupes de travail techniques. Un premier cycle de réunions a été organisé au cours du printemps dernier, suivi d'un second au cours du 4^{ème} trimestre 2009.

Au-delà des premières mesures concrètes, il importe désormais d'intégrer systématiquement la dimension conditions de vie au travail de façon transversale dans chacune des dispositions indiquées à l'ensemble de nos services, en intégrant la dimension et les spécificités territoriales.

D'ores et déjà, il m'apparaît fondamental de vous apporter un éclairage d'ensemble sur le dispositif déjà arrêté.

➤ La formation

Une composante essentielle concerne la formation en matière de prévention des risques. Celle-ci doit être déclinée à tous les niveaux. Elle doit s'intégrer, à la fois au sein du cursus de la formation initiale et s'inscrire de façon pérenne dans le dispositif de formation continue, prioritairement à destination de l'encadrement et des acteurs RH, mais aussi à destination de l'ensemble des agents et des représentants des personnels.

Outre ce plan de formation, la DGFIP s'est également engagée à sensibiliser ses équipes de commandement à la démarche ergonomique.

L'élaboration d'un socle de formation sur les conditions de vie au travail est en cours. Je vous tiendrai informé de l'avancement de ce dossier.

➤ Management et conditions de vie au travail

La dimension management demeure fondamentale dans l'amélioration des conditions de vie au travail et sera prise en compte dans le dispositif adapté de formation.

De même, s'agissant de la rénovation du dialogue de gestion, le débat s'est engagé notamment sur le pilotage par les objectifs et l'impact sur les agents et sera prolongé d'une réflexion sur le pilotage infra-départemental.

De plus, l'amélioration des conditions de vie au travail nécessite de réintroduire une dimension collective dans le travail. A ce titre, une expérimentation sur l'institution d'espaces de dialogue dédiés aux conditions de vie au travail va être lancée dans quelques départements. Elle vise à encourager toutes les formes de dialogue, rencontres, échanges, susceptibles de répondre à cet objectif.

Enfin, la réalisation d'un tableau de bord de veille sociale permettra un suivi attentif des évolutions des conditions de vie au travail au sein de la DGFIP.

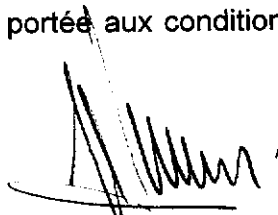
➤ Un axe fort : DUERP et ACMO

Parmi les priorités d'actions retenues, figure le déploiement effectif du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Axe majeur du processus d'amélioration des conditions de vie au travail, le DUERP constitue un élément fondamental à mettre en œuvre au niveau local. Il offre l'opportunité d'un dialogue approfondi entre tous les acteurs autour de ces questions et doit reposer sur une démarche participative des agents. A cet égard, je vous demanderai prochainement, par note distincte, de diffuser à l'ensemble des agents une plaquette d'information sur le DUERP, qui complètera le dispositif de sensibilisation.

Il convient également de renforcer et professionnaliser le rôle de l'agent chargé de la mise en œuvre (ACMO). Différents leviers d'actions contribueront à valoriser le rôle de l'ACMO dans sa dimension d'acteur majeur de la politique d'hygiène et de sécurité : la remise d'une lettre de mission, dont un modèle est en cours d'élaboration et que je vous adresserai prochainement ; la mise en place d'un ACMO à temps plein, au fur et à mesure de la création des directions régionales et départementales des finances publiques.

Le renforcement de la démarche de prévention s'appuiera sur un guide relatif à la prévention des risques psychosociaux à l'intention de l'ensemble des agents, actuellement en cours de rédaction.

D'avance, je vous remercie pour l'attention renouvelée portée aux conditions de vie au travail de chacun.



Philippe PARINI