



DIRECTION GÉNÉRALE DES FINANCES PUBLIQUES

SERVICE DES RESSOURCES HUMAINES

Sous-direction de la Gestion des Personnels
et des Parcours Professionnels

Bureau RH-2C

64 - 70 allé de Bercy – Télédéc 859

75574 PARIS cedex 12

Courriel : bureau.rh2c@dgfip.finances.gouv.fr

Paris, le 16 SEP 2011

Le Directeur général des Finances publiques

à

Dossier n°RH-2C/2011/09/7292

Affaire suivie par Caroline DUVAL

☎ 01 53 18 13 85 - ✉ 01 53 18 36 59

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.

La DGFIP s'est engagée depuis 2008 dans une ambitieuse politique d'amélioration des conditions de vie au travail. Cette démarche globale irrigue tant l'environnement que l'organisation du travail.

Elle s'inscrit dans le cadre du premier accord sur la santé et la sécurité au travail dans la Fonction publique, signé le 20 novembre 2009 et s'est enrichie de propositions d'actions concrètes, reprises dans un plan d'actions, élaborées en concertation avec les représentants des organisations syndicales et des membres du réseau.

Je souhaite aujourd'hui vous apporter un éclairage global sur les différentes mesures d'ores et déjà engagées ou qui feront l'objet d'une mise en œuvre concrète dans les toutes prochaines semaines.

1- Le document unique d'évaluation des risques professionnels

Le comité de coordination, a pour objet de faire vivre et d'amplifier la dynamique du DUERP. Cette action est relayée, au niveau interrégional, par les délégations chargées, d'une part, de suivre la mise en œuvre des DUERP dans les services de leur ressort territorial et d'autre part, d'apporter un soutien direct à l'action des assistants de prévention (ex-ACMO), en synergie avec les autres acteurs de prévention, en leur permettant d'échanger et de mutualiser leurs expériences et bonnes pratiques.

Les directions régionales et départementales des finances publiques ayant désormais été mises en place, une attention particulière sera portée au positionnement des assistants de prévention au sein des organigrammes fonctionnels, ainsi qu'à leur quotité de temps de travail en conformité avec leur lettre de mission.

2- Formation des agents aux enjeux des conditions de vie au travail

La formation des agents aux conditions de vie au travail doit être déclinée à tous les niveaux, s'intégrer au sein du cursus de formation initiale, mais aussi s'inscrire de manière pérenne dans le dispositif de formation continue. Les cadres suivront par conséquent un parcours de formation de façon obligatoire et les agents bénéficieront s'ils le souhaitent d'un socle complet de divers modules de formation.

3- La création des espaces de dialogue

Les espaces de dialogue constituent des lieux d'échanges informels sur l'organisation du travail associant les agents, d'une part, et les cadres, d'autre part. L'implication du collectif de travail est en effet essentielle pour améliorer les conditions de travail des agents de la DGFIP.

Des enseignements ont pu être tirés de la première phase d'expérimentation de cette démarche novatrice dans les départements de Seine-Saint-Denis, de l'Eure, du Morbihan, de l'Hérault, du Vaucluse et de la Nièvre. Leur articulation avec le dialogue institutionnel a permis de mieux répondre aux attentes des agents.

Leur généralisation s'effectuera de manière progressive à compter de la fin 2011 selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

4- Le guide de prévention des risques psychosociaux

Rédigé en partenariat avec l'institut de recherches économiques et sociales (IRES) et en concertation avec les organisations syndicales, le guide de prévention des risques psychosociaux est un outil qui permettra à chacun de vos collaborateurs d'identifier et de comprendre les mécanismes de la souffrance psychique au travail.

J'ai souhaité que chaque service de la DGFIP soit destinataire d'un exemplaire papier qui devra être mis à la disposition de tous par le chef de service et/ou l'assistant de prévention. Ce document vous parviendra courant octobre. Les agents devront être informés de leur contenu.

En parallèle, une version dématérialisée sera prochainement mise en ligne sur l'intranet Ulysse (Ulysse>Les agents>Vie de l'agent>conditions de vie au travail>Le guide RPS).

5- Le tableau de bord de veille sociale

Le tableau de bord de veille sociale est un dispositif de prévention et de veille visant à favoriser le dialogue social pour définir, à partir d'un constat commun, des objectifs d'amélioration des conditions de vie, de la santé et de la sécurité des agents.

Il répond à la nécessité d'observer, de repérer, d'évaluer les situations présentant des risques professionnels, et de suivre périodiquement leur évolution. Il vous permet par conséquent de prendre rapidement les mesures appropriées, et de satisfaire ainsi à votre obligation de résultat de protéger la santé de vos collaborateurs.

Les indicateurs, s'articulent autour du fonctionnement de la DGFIP, de la santé et de la sécurité des agents.

Au-delà d'un socle commun, le tableau de bord peut être complété de données propres à chaque direction territoriale. Il pourra s'enrichir, dans l'avenir, des retours d'expériences et des bonnes pratiques.

Après une phase d'expérimentation sur une dizaine de sites, le tableau de bord est généralisé en deux vagues : en juillet 2011 puis en janvier 2012.

6- L'information sur le plan d'actions visant à l'amélioration des conditions de vie au travail

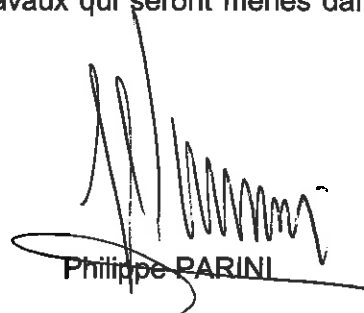
L'amélioration des conditions de vie au travail implique au premier rang les équipes de direction mais également l'ensemble du collectif de travail. C'est pourquoi, je souhaite que les agents soient le plus largement possible informés des mesures qui sont mises en œuvre et des possibilités d'expression qui leur sont offertes en matière de conditions de vie au travail.

A cette fin, un dépliant synthétique a été élaboré. Il sera prochainement mis en ligne sur l'intranet Ulysse (Ulysse>Les agents>Vie de l'agent>conditions de vie au travail>Le plan d'actions) et devra également faire l'objet d'une publication sur les sites intranet locaux. Une version papier vous

parviendra courant octobre ; je vous remercie de veiller à sa diffusion via les assistants de prévention et les responsables hiérarchiques directs des agents.

Par ailleurs, des réunions d'informations sur le chantier d'amélioration des conditions de vie au travail seront organisées dans les délégations interrégionales, avec la participation de l'administration centrale et d'experts extérieurs, à compter de l'automne 2011, selon des modalités qui seront précisées ultérieurement.

Au-delà de ces premières mesures concrètes, il nous appartient désormais d'intégrer systématiquement la dimension des conditions de vie au travail de façon transversale dans chacun de nos actes de management. Tel est le sens des travaux qui seront menés dans les prochains mois.



Philippe PARINI