

# SYNDICAT NATIONAL CFTC FINANCES PUBLIQUES

## SECTION DE LA HAUTE VIENNE

### Agir pour ne pas Subir



Limoges, le 9 juin 2010

Le 4 juin 2010, s'est tenu à Bercy, un sous GT technique sur les risques psychosociaux. Cette réunion était présidée par Monsieur Bruno GEERAERT, Chef du bureau RH2C. Ce sous CT technique avait pour ordre du jour la présentation du guide DGFIP sur la prévention des RPS (risques psychosociaux).

La DGFIP a décidé d'approfondir sa réflexion sur le sujet. Dès lors, dans le cadre des travaux menés avec les représentants des personnels sur l'amélioration des conditions de vie au travail, il a été décidé d'élaborer un guide à destination de tous les cadres et agents, afin de les aider à comprendre les enjeux et à agir à leur niveau de façon appropriée.

L'objectif de ce guide est de présenter les notions de base permettant de comprendre les mécanismes de la souffrance psychique au travail et ainsi de mieux la prévenir. Il n'est pas un aboutissement en soi, mais un outil pour aider les cadres et agents dans leur travail et dans la prise en compte de ce problème de santé.

Ce guide a été élaboré par la DGFIP (RH2C) en concertation avec l'IRES (institut des recherches économiques et sociales). Il s'agit d'une première mouture proposée à l'ensemble des OS (organisations syndicales), qui représente un travail important. Ce projet de guide est appelé à être modifié et/ou complété en fonction des observations des OS.

**Ce guide est destiné à tous les agents et se doit donc d'être précis, lisible et accessible par tous.**

Il se décompose en 3 grandes parties :

Le préambule.

1) les risques « psychosociaux » : causes et conséquences. Cette partie du guide sera pérenne, elle doit donc être claire et précise dans les définitions. Cela dit, on note quelques omissions sur le harcèlement, les maladies, les pathologies. La discrimination n'est pas abordée, pas plus que les moyens, les emplois, les droits et les garanties collectives.

Il en ressort une volonté d'expliquer mais de réorganiser en profondeur.

A la lecture du document, on note par ailleurs que tout va reposer sur l'encadrement intermédiaire. Or, le cadre intermédiaire ne doit pas être « l'alpha et l'oméga » de cette problématique, car à la **CFTC FINANCES PUBLIQUES**, on constate que tous les agents (du cadre C au A+) peuvent être en état de souffrance au travail. Le chef de service ne doit pas être « diabolisé » même s'il se retrouve au cœur du dispositif. Le premier rôle du chef de service est celui des missions et non celui de venir jouer « les infirmiers ou les ambulances ».

2) la prévention des RPS à la DGFIP. Cette deuxième partie, consacrée à la prévention sera évolutive et elle devra être mise à jour régulièrement. CE guide sera mis en ligne et actualiser sur ULYSSE.

Elle comporte plusieurs fiches, qui vont être modifiées en fonction des observations faites par les OS (la CFTC FINANCES PUBLIQUES a repris les fiches une à une pour les compléter et les modifier, avant de les transmettre au bureau RH2C).



**CFTC : LE SYNDICAT CONSTRUCTIF**

Détail des fiches :

**Fiche n° 6 : Indicateurs d'Alerte de la DGFIP**

**Fiche n° 7 : Rôle et qualité de l'encadrement**

**Fiche n° 8 : Définition des missions et des priorités**

**Fiche n° 9 : Organisation et contenu du travail**

**Fiche n° 10 : Reconnaissance et l'évolution de carrière**

**Fiche n° 11 : Approche ergonomique à la DGFIP**

**Fiche n° 12 : Communication de la DGFIP vers ses agents et ses cadres**

**Fiche n° 13 : Le DUERP, un outil pour prendre en compte les Risques Psychosociaux**

**Fiche n° 14 : Organisations et différents acteurs à qui s'adresser**

En conclusion, lors de ce sous GT technique, la CFTC FINANCES PUBLIQUES a insisté sur :

- la relation entre la vie professionnelle et la vie personnelle : la vie au travail est une chose mais elle a souvent un impact important sur [la vie après le travail. Et l'inverse est d'ailleurs aussi vrai.](#)

- la responsabilité de l'employeur et l'obligation de sécurité. [La CFTC FINANCES PUBLIQUES souhaite voir cette obligation mentionnée dans le préambule du guide.](#)

[A la CFTC, nous pensons que la santé psychique ne peut se construire sans prendre en compte la dimension sociale du travail et les relations sociales qui s'y nouent](#)

[A la CFTC, on pense qu'un des enjeux de la prévention des risques psycho sociaux est de passer d'une démarche individuelle à une démarche collective. Il est nécessaire de parvenir à une évaluation la plus rigoureuse possible. Il est essentiel d'avoir une compréhension suffisante du fonctionnement de la direction, du service, de l'unité de travail, dans toutes ses dimensions \(organisationnel, managérial, relations de travail...\). Cela implique une démarche pluridisciplinaire, associant tous les acteurs concernés. Il faut donc repenser en profondeur l'articulation du collectif et de l'individuel.](#)

[Pour la CFTC, elle doit être aussi l'occasion de donner la parole aux agents pour qu'ils puissent exprimer individuellement et collectivement les difficultés qu'ils rencontrent pour assurer leurs missions, entendre les propositions qu'il peuvent faire. La CFTC souhaite des rencontres régulières entre ceux qui gèrent au quotidien et ceux qui doivent anticiper et décider des formes d'organisations. Il faut ramener dans le débat social, les questions du travail, qui peuvent être très mal vécues par les agents.](#)

[La CFTC précise que toute organisation qui nie les personnes va à l'encontre de ses objectifs d'efficacité.](#)

[Pour la CFTC, la nouvelle politique de performance, la mise en concurrence des services, des traitements sont des facteurs à risque. Le management forcé est aussi un des facteurs puisqu'il dégrade la relation entre les agents d'encadrement et les agents d'exécution.](#)

[Il ne faut pas oublier que nous ne sommes pas une entreprise privée, nous ne sommes pas là pour faire des profits mais pour rendre un service de qualité à la population.](#)

[En soignant le travail dans toutes ses dimensions, nous soignerons notre administration et ses agents, dans le respect partagé des équilibres économiques et sociaux.](#)

[En prévenant ces risques, le travail redevient alors un facteur de santé, de développement, mais aussi d'équilibre individuel et collectif, créateur de richesse.](#)

Jean-Claude GUILLAUME Secrétaire départemental CFTC DGFIP 06	Nathalie GUEGNON Secrétaire départementale CFTC DGFIP 87
---	---

En fichier joint la déclaration liminaire de la CFTC FINANCES PUBLIQUES.