



ACTUALITE

Compte-rendu et analyse

Groupe de travail du 2 octobre 2018

Les Conditions de Vie au Travail.

Le 23/08/2018

Conditions de Vie au Travail

Ce groupe de travail était présidé par Mme AMIGUES, Sous-directrice au bureau RH 2 (Gestion des personnels et des parcours professionnels).

Les documents fournis pour préparer ce groupe de travail sont principalement axés sur les équipes de managers. Les attentes des agents sont inexistantes.

Il s'agit d'un GT de présentation d'actions ou de projets déjà développés qui s'inscrit dans un contexte particulier : AP 22. Il s'avère évident que les restructurations à venir vont impacter les conditions de vie des agents déjà bien malmenés depuis plus d'une décennie de réformes et restructurations. Les risques sont la démotivation des agents et une perception négative du travail. Aucune valorisation du travail n'apparaît, les perspectives de carrières n'existent plus ou quasiment plus.

La mentalité plus individualiste et la charge de travail notamment créent des cadres de travail peu attractifs.

Pour la CFTC Finances Publiques, toute aide est la bienvenue.

De même, il est évident que le malaise de l'encadrant a un impact sur le bien-être de l'équipe qu'il conduit.

Faute d'éliminer l'origine du problème, la DGFIP tente d'en soulager les conséquences en utilisant 5 axes :

Une expertise réalisée par l'Agence Nationale pour l'Amélioration des conditions de Travail (ANACT)

Elle sera chargée d'aller constater et d'imaginer une nouvelle ingénierie et leurs outils. Il s'agit de voir une bonne application des prescriptions.

La CFTC Finances Publiques accepte l'idée de cette expertise mais la condition est que l'analyse doit être faite sans tabou, sans filtre. Il convient de ne pas se mettre de barrières et d'être transparent vis à vis des organisations syndicales.

Réponse de la Direction : Les OS seront associées. L'analyse se fera en 3 temps : Analyse et identification de mesures innovantes, expérimentation puis généralisation.

La CFTC souligne qu'il conviendra de bien identifier le périmètre d'intervention de l'ANACT.

La CFTC s'interroge néanmoins sur la problématique suivante : la période qui s'ouvre est une période de remise en cause des métiers, des mutations, des contraintes en matériels et en moyens humains (avec la suppression des effectifs). Comment peut-on dans ce contexte améliorer les choses si tous les éléments « extérieurs » dégradent les conditions de travail des agents.

Le représentant de l'ANACT souligne que l'étude se fera en association avec les agents.

Mise en place d'une Cellule d'écoute psychologique (société Pro-Consulte).

Objectif : La DGFIP souhaite renforcer son offre d'écoute et de soutien via deux plateformes (l'une destinée à l'ensemble des agents et l'autre dédiée aux problématiques managériales).

La présentation des services proposées par la société Pro-Consulte souligne que les cellules d'écoutes sont animés par des professionnels : des psychologues diplômés.

L'agent pourra appeler 24h/24 et 7j/7.

Les psychologues pourront prendre en charges toutes problématiques.

Tant professionnelle que personnelle, il a été constaté qu'une détresse quelle qu'elle puisse être ne résulte pas que d'un seul facteur.

Les appels sont anonymes, la levée de l'anonymat pourra se faire sur suggestion du psychologue et si l'agent le veut.

Les appels ne sont pas enregistrés.

Principalement, la plateforme est destinée à recevoir des appels. Mais la plateforme peut émettre des appels sortant, par exemple lorsqu'un agent ne va pas bien et qu'il accepte qu'un collègue appelle la plateforme pour signifier le besoin de l'agent en mal être d'être rappelé et pris en charge par un professionnel.

Le psychologue de la plateforme pourra suggérer à l'agent de s'orienter sur un professionnel sur le terrain.

Concrètement l'agent pourra aussi choisir via le site le psychologue qui lui conviendra le plus. Le site permet de voir s'il s'agit d'une femme, d'un homme, de leurs expériences professionnelles, diplômes etc.

Pour la plateforme d'assistance aux managers il ne s'agit pas de former les managers mais d'aider ponctuellement sur une situation difficile.

La CFTC Finances Publiques souligne qu'il est regrettable de ne soigner que les maux et non de chercher les remèdes et d'en éradiquer l'origine.

Néanmoins la CFTC souligne que tout ce qui peut permettre d'éviter un drame est bénéfique.

Pour la CFTC la publicité autours de cette plateforme devra être faite le plus largement possible.

Le problème inhérent à ce type de « produit » est qu'il ne peut fonctionner que s'il y a une démarche de la part de l'agent !

Le représentant de la société souligne que de part leurs expériences 100% des personnes qui appellent ce genre de plateforme vont mal.

Normalement le nombre d'appel est limité à 5 fois par an, mais en raison de l'anonymat, il est difficile d'imposer une stricte limite.

Si la personne a besoin de plus de soutien, elle sera orientée vers un professionnel de proximité.

Présentation d'une étude par Messieurs Bruère et Pichevin : la présentation est faite sans documents de base.

Il s'agit de conduire une mission dans un contexte difficile (réduction des moyens).

L'analyse va porter sur les cadres de notre administration, il s'agit de faire mieux, différemment.

L'analyse portera sur des interrégions différentes, des cadres de grades différents (IPFIP, AFIPA, ldiv...), des agents expérimentés et d'autres tout nouveaux dans leur nouveau poste, et des cadres défiliarisés.

La CFTC souligne que même dans une administration fusionnée, la défiliarisation reste un sujet d'actualité et qu'il convient de le prendre en compte.

Comment créer un nouveau cadre de travail si les moyens ne sont pas donnés ?

Comment un cadre peut-il créer une marge de manœuvre si rien n'est créé ?

Pour l'heure, le rapport n'est pas terminé et nous espérons que les organisations syndicales seront consultées pour enrichir la réflexion, puis seront destinataires des conclusions.

Affaire à suivre donc....

La Mission Accompagnement et Soutien aux Équipes Encadrantes (MASEE) :

Il s'agit de créer un cycle d'ateliers participatifs sur une interrégion avec des encadrant qui ne se connaissent pas.

Les travaux se font en ateliers. Deux cadres impulsent les débats mais ne les animent pas, il ne s'agit pas d'un stage.

Les objectifs sont les suivants :

- Prendre du recul sur ses pratiques managériales ;
- Aider à la résolution managériale ;
- Echanger entre pairs.

Au 30/06/2018, 56 cycles se sont déroulés.

Le taux de satisfactions est de 100%.

Pour la CFTC il s'agit de s'interroger pourquoi nous en arrivons là ! Une réflexion en amont devrait être réalisée.

La CFTC s'interroge ainsi sur le fait qu'il est beaucoup question de soutien aux cadres.

La MASEE souligne qu'il s'agit aussi beaucoup d'un travail d'introspection de la part des encadrants.

Une Charte de bonnes relations au travail :

Il est proposé la mise en place d'une charte de bonnes relations au travail, charte qui rappellerait :

« les valeurs humaines essentielles que la DGFIP souhaite promouvoir auprès de l'ensemble de ses collaborateurs. Pour vivre dans un environnement professionnel offrant à chacun les conditions de son épanouissement. »

La CFTC Finances Publiques n'est pas favorable à la mise en place d'une telle Charte qui infantilise et borne encore des relations de travail qui se doivent d'être simples et cohérentes avec les principes de la vie en société.

La CFTC souligne qu'il convient de redonner du sens au travail, aux missions !



SYNDICAT NATIONAL CFTC FINANCES PUBLIQUES

Rédacteur : David LEYRAT

Responsable de la communication : Régis BOURILLOT
01 44 97 32 70
regisbourillotcftcdgfp@gmail.com

Président : Luc VELTER
01 44 97 32 72
lucveltercftcdgfp@gmail.com

Secrétaire général : Rachid AZZOUG
06 62 04 73 26
rachid.azzoug@dgfp.finances.gouv.fr

Contact : cftcdgfp@gmail.com
Site internet : www.cftc-dgfp.fr

Syndicat National CFTC Finances Publiques

6 Rue Louise Weiss – Bâtiment Condorcet – Télédoc 322- 75013 Paris - Tél. : 01 44 97 32 72