

Les chantiers engagés dans le domaine des conditions de travail doivent être intégrés progressivement et avec un véritablement accompagnement afin de ne pas en rester aux bonnes intentions. La question des moyens concrets qui seront déployés dans les services est donc essentielle, notamment en matière de formation, de mutualisation des échanges et expertises, mais aussi de matériel, d'ergonomie, d'espaces de travail et d'organisation des services. L'erreur serait de se concentrer essentiellement sur les questions managériales.

De plus, les efforts engagés, certes nécessaires, ne seront jamais suffisant si la source de la dégradation certaine des conditions de vie au travail des agents comme des encadrants n'est pas résolue à la racine.

Pour la CGT Finances Publiques, il est essentiel de comprendre et stopper les dynamiques productrices de RPS plutôt que de chercher à produire des méthodes managériales faussement rassurantes et/ou intégrantes à ces mêmes dynamiques mortifères.

Il y a un réel malaise dans les services, de graves difficultés dans la réalisation de toutes nos missions dans de bonnes conditions.

La méthode « sparadra » pâlit aux urgences, mais elle n'a jamais guérit le malade. C'est pourquoi, **la CGT Finances Publiques exige l'arrêt immédiat des restructurations incessantes et un point d'étape national notamment sur leurs conséquences en matière de RPS** : sentiment bien réel d'instabilité professionnelle, conséquences sur la vie privée des délocalisations et des suppressions de services, perte du sens du travail, du collectif, industrialisation des process (notamment en télétravail), surcharges de travail, etc. De plus, les suppressions d'emplois permanentes sont un facteur lourd et aggravant de la dégradation des conditions de travail.

Pour arriver à expertiser l'existant en matière de conditions de travail et en tirer des plans d'action qui ne soient pas hors sol, il nous paraît essentiel de partir des besoins des agents, de la qualité de leurs expertises de terrain, alors même que leur travail s'effectue dans des conditions particulièrement dégradées. Nous encourageons donc à ce que soit généralisé, comme cela a été acté dans le 31, les ateliers « agents », et que soit pérennisés au sein des services de véritables échanges réguliers sur l'organisation du travail.

Nous souhaitons avoir communication des conclusions de la DGFIP sur le nouvel outil ETNA de suivi journalier des agents en télétravail par direction et par services.

De même, comme nous entamons la phase 2 de l'expérimentation de la convention ANACT/DGFIP, nous souhaitons avoir un bilan de la phase 1.

Et quant aux DUERP, nous rappelons que dans chaque service il y a un DUERP différent, car si il y a des éléments communs de métiers ou de missions, les publics ou l'impact de la localisation peuvent être différents. Il faut aussi éviter les réponses stéréotypées comme par exemple avec le télétravail.

Notons enfin que si la reconnaissance des qualifications et de la conscience professionnelle des agents n'est pas un sujet de ce GT, c'est pourtant un élément important pour le bien vivre au travail. Et sur cette question des salaires, de la rémunération globale et du déroulement de carrière, nous sommes très loin du compte.

fichiers: [redacted]Télécharger dl_gt_cns_anact_du_28_02_22.pdf (239.84 Ko)

Public: Infos / actions
GT 2022
Conditions vie au travail

- A

- ±A
- Version imprimable
- version PDF

Leave this field blank