



**Augmentation des signalements
pour souffrance au travail !**

Les personnels vont toujours mal !

**Le management reste encore au
cœur des préoccupations de la
CFDT-JF**

Liminaire de la CFDT-JF à la formation spécialisée santé, sécurité et conditions de travail (ex CHSCT) du 3 octobre 2023

La CFDT-JF constate que des sujets fondamentaux qu'elle a revendiqués et soutenus ces dernières années ont été concrétisés dans des actions de JF 2025.

- L'égalité professionnelle femmes/hommes, les VSST (violences sexuelles et sexistes au travail),
- La QVT (qualité de vie au travail) avec la charte du temps,
- L'élaboration d'outils à destination des agents en souffrance professionnelle, notamment les fiches de signalements.

Pour autant, dans la réalité, force est de constater que **LE PERSONNEL VA TOUJOURS MAL**, collectivement et individuellement. **La CFDT-JF** déplore :

- Un nombre important et en augmentation de signalements d'agents en souffrance,
- Des décisions de managers ou de l'administration soit reportées sans cesse, soit assénées brutalement,
- Des départs faute de considération,
- Une charge de travail exponentielle,
- Des situations larvées qui explosent,
- Des nominations de managers qui, malgré les formations suivies, n'ont toujours pas compris tous les enjeux de cette mission.

Pourtant que ferait l'institution sans tous ces agents ?

A qui profite cette procrastination institutionnalisée ? A personne !

Un agent en détresse professionnelle n'a plus confiance et peut s'effondrer à tout moment. Faute de vigilance et d'écoute, ces situations sont souvent découvertes trop tard ou sont tuées. **La CFDT-JF** insiste sur l'**anticipation** dont l'administration doit faire preuve sur des **situations connues**, sur la nécessaire qualité d'écoute, sur le choix des mots, sur le partage des solutions envisagées, sur la prise en compte des souhaits de l'agent par l'administration. Cette écoute ne s'improvise pas, l'empathie ne se décrète pas

Citons un exemple récent, où l'agent a fait un signalement circonstancié, sur notre conseil. Sa situation n'a fait qu'empirer depuis lors sous couvert de régler la situation rapidement alors qu'elle perdurait depuis plusieurs mois. Cet agent a dû quitter son bureau et le service dans la semaine qui a suivi son signalement, ses missions lui ont été retirées, son poste a été vidé sous couvert de mesures conservatoires sensées le protéger. Aucun temps de réflexion ne lui a été accordé sur les choix d'affectation proposés. L'agent l'a ressenti comme une double peine. **La CFDT-JF** est consternée et l'a fait savoir. Souhaitons que la cellule de signalement nouvellement créée puisse faire son travail en toute impartialité. Nous serons très attentifs sur la manière dont les agents en souffrance seront pris en charge.

La CFDT-JF demande **que la formation des managers soit amplifiée** et qu'ils soient **évalués** sur ce volet essentiel de leurs missions.

Pour rappel :

-Il est écrit dans l'orientation 3 de JF2025 : « *une culture managériale renouvelée : le management est la pierre angulaire de la réforme de JF2025* »,

-L'action 12 prévoit d'« *élaborer une charte définissant les valeurs managériales et les responsabilités managériales des différents niveaux* ».

La CFDT-JF avait demandé à participer à l'élaboration de la charte managériale et pas seulement in fine dans les instances. L'exemple de la charte du temps restera à l'esprit longtemps, ne renouvez pas cette erreur. La charte managériale doit être élaborée avec la participation des organisations syndicales qui ont un droit de regard sur tout ce qui concerne les agents et l'organisation du travail.

La CFDT-JF insiste pour que les formations de coaching prévues dans l'action 13 de JF2025 soient très encadrées. Doivent y figurer des modules sur le savoir-faire et sur le savoir-être. On doute des résultats des premières formations de coaching effectuées, on n'a pas vraiment mesuré les effets bénéfiques pour le personnel concerné par une hiérarchie coachée. De même, les audits conduits par des cabinets externes n'ont pas convaincu **la CFDT-JF**. Il y a déjà eu de mauvaises expériences. Enfin, pour les audits internes, peut-on être impartial quand on connaît les personnes auditées ?

Trop d'agents quittent les juridictions financières avec le sentiment d'être celle ou celui qui gêne, parce que l'institution ne les a pas soutenus, ni écoutés, même en ayant fait un signalement. Pour eux c'est la double peine !

Seul un environnement de travail sain et stable sera gage d'efficience et d'attractivité de l'institution, et c'est bien à cela que doit se reconnaître la véritable « marque employeur » des juridictions financières.

C'est pourquoi, **la CFDT-JF** réclame :

- De connaître les indicateurs de la QVT par structure et direction,
 - L'harmonisation des pratiques en faveur de la QVT ou de la prévention des RPS afin qu'elles ne soient pas simplement à l'appréciation d'un directeur de service ou d'un président de chambre,
- La participation des organisations syndicales à l'élaboration de la charte managériale.