

**COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D' ACTIONS  
SUR LES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL  
DU 18 MAI 2017**

**MESURE DESTINÉE A FAIRE DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL UN CRITÈRE DE LA PERFORMANCE**

Dans une période de transformation importante ayant des effets directs sur l'exercice des missions, l'amélioration des conditions de vie au travail est un levier de performance essentiel permettant d'assurer un service public de qualité et de garantir aux agents un environnement professionnel porteur de sens favorable à leur développement personnel.

L'intégration de critères de performance liés directement aux conditions de vie au travail renforcera la mise œuvre de la démarche au sein du réseau.

Dans ce cadre, un tableau de bord des conditions de vie au travail sera élaboré pour permettre à chaque direction d'intégrer cette dimension dans le pilotage local de la performance.

Il s'agira un outil de pilotage de la performance destiné à accompagner les directions dans la mise en œuvre du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail au travers d'une présentation synthétique de données issues du baromètre social, du DUERP, et du TBVS.

Il permettra, au travers de diagrammes en radar, de rapporter les données de la direction à la moyenne de la catégorie de direction afin d'établir un diagnostic en vue d'une meilleure intégration de cette dimension dans le pilotage local de la performance.

### 1. Le diagramme en radar « baromètre social »

Ce diagramme est constitué de cinq indicateurs du baromètre social :

- Le climat social au sein de la direction (agrégation des réponses « plutôt mauvais » et « très mauvais ») ;
- La charge de travail (agrégation des réponses « peu satisfait » et « pas du tout satisfait ») ;
- La pression temporelle et la complexité du travail (agrégation des réponses « souvent ») ;
- Les tensions avec le public (agrégation des réponses « souvent ») ;
- L'avenir au sein de la DGFIP (agrégation des réponses « assez pessimiste » et « très pessimiste »).

Les résultats des directions sont exprimés en pourcentage pour être rapportés à la moyenne de la catégorie de la direction.

Exemple : Pour la DDFiP X, le climat social de la direction est jugé mauvais par 60% des agents. Par rapport au résultat de la catégorie de direction (40%), cet indicateur est plus dégradé.

### 2. Le diagramme en radar « DUERP »

Ce diagramme est constitué de cinq indicateurs du DUERP :

- La complexité du travail (contraintes, trop de chose à la fois...) ;
- La qualité du travail (trop, manque de temps, retards...) ;
- La pression temporelle (rythme, temps insuffisant, interruptions...) ;
- Les relations avec le public (tensions...) ;

- Les objectifs (flous, irréalistes, contradictoires, trop nombreux...).

Les résultats des directions sont exprimés en pourcentage pour être rapportés à la moyenne de la catégorie de la direction. Ces pourcentages correspondent à la part représentative des situations d'exposition fortement côtées (intolérable et substantiel) au sein de chaque indicateur.

Exemple : Pour la DDFiP X, la complexité du travail représente 33,5% des situations d'exposition fortement côtées parmi le total des situations d'exposition RPS fortement côtées. Par rapport au résultat de la catégorie de direction (9,5%), cet indicateur est plus dégradé.

### **3. Le diagramme en radar « TBVS »**

Ce diagramme est constitué de cinq indicateurs du TBVS :

- Le taux de couverture des effectifs ;
- Le nombre de période congés de maladie de courte durée ;
- Le nombre de jours congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps ;
- Le nombre d'écrêtements des horaires variables ;
- Le volume horaire écrêté.

En majorité, les résultats des indicateurs « TBVS » sont présentés en pourcentage et en nombre. Un ratio a été calculé permettant d'intégrer les données du TBVS au diagramme sur une échelle commune et de rapporter les résultats des directions à une moyenne par catégorie de direction.

Au niveau de chaque direction, les ratios se calculent en rapportant les données des indicateurs (taux, nombre, volume) au nombre d'agents et aux résultats de la DGFIP (un ratio égal à 1 correspond à la moyenne de la DGFIP / un ratio inférieur à 1 correspond à un résultat meilleur par rapport à la moyenne de la DGFIP / un ratio supérieur à 1 correspond à un résultat plus dégradé par rapport à la moyenne de la DGFIP).

Exemple : Pour la DDFiP X, l'indicateur « nombre de congés de maladie de courte durée » obtient un ratio de 0,6 (soit un résultat inférieur de 40% par rapport au ratio de la DGFIP toujours égal à 1). En comparaison, ce résultat est meilleur que celui de la catégorie de direction dont le ratio est de 0,8 (soit un résultat inférieur de seulement 20% par rapport au ratio égal à 1 de la DGFIP).