



Déclaration des élu(e)s CGT

Comité Technique Local

du 27 septembre 2016

Monsieur le Président,

nous voici à nouveau réunis pour un comité technique local consacré aux conditions de vie au travail.

Pour cela, comme cela semble être devenu un rituel, nous allons passer en revue les indicateurs divers et variés délivrés par le baromètre social 2015 et le tableau de bord de veille sociale.

Force est de constater que nous pourrions reprendre quasiment in extenso nos déclarations effectuées lors de comités techniques précédents tant la dernière fournée d'indicateurs est révélatrice d'une situation dégradée.

Pire, par rapport à 2013 le baromètre social du département affiche des données encore plus alarmantes sur la situation des agents du département.

Ainsi nous pouvons relever que :

- ♦73 % des agents du département ayant répondu à l'enquête déclarent en 2015 ne pas disposer du temps nécessaire pour accomplir correctement leur travail (contre 68 % en 2013).
- ♦74 % estiment ne pas pouvoir prioriser leurs tâches (contre 64 % en 2013).
- ♦80 % estiment que la DGFIP n'évoluait pas dans le bon sens (79 % en 2013).
- ♦69 % estiment travailler dans l'urgence (66 % en 2013).
- ♦53 % estiment que les changements à la DGFIP sont trop rapides (48 % en 2013).
- ♦76 % estiment que la DGFIP n'accorde pas assez d'importance aux conditions de vie au travail (70 % en 2013).
- ♦78 % estiment la charge de travail trop importante (64 % en 2013)
- ♦40 % évaluent leur stress de travail sur une échelle de 8 à 10.
- ♦68 % estiment que le stress tenait à la charge de travail qui leur incombe
- ♦73 % s'estiment mal informés par la direction des projets dits de modernisation ou de l'organisation interne de la DGFIP ainsi que des règles de mutation.

S'agissant du tableau de bord de veille sociale, nous constatons à nouveau un niveau d'écrêtement horaire important dont il conviendra de donner le détail par service.

Le rapport annuel du médecin de prévention est lui aussi suffisamment parlant sur le vécu des agents (charge de travail importante, développement de l'individualisme et de l'agressivité, facteurs de risques psycho sociaux importants, incertitude sur l'avenir).

Mais une fois ce premier inventaire réalisé, quels enseignements en tirer ?

Si l'on s'en tient aux préconisations de la circulaire du 23.11.2011 sur le tableau de bord de veille sociale ("observer, repérer, évaluer les situationspour satisfaire à l'obligation de résultat concernant la protection des agents ") autant dire qu'elles ont vite été perdues de vue.

Ainsi, dans notre département et en dépit de demandes réitérées des élu(e)s du personnel et des remarques de l'inspecteur santé et sécurité au travail , la direction a systématiquement refusé de nommer un assistant de prévention à plein temps.

En fait ces bilans chiffrés révèlent un sentiment profond de désarroi voire d'abandon par les agents, tout comme ils donnent des indications sur l'orientation et les limites des thermomètres directionnels.

Si la fièvre est mesurée, qu'en est-il du diagnostic et des raisons du mal, qui, une fois cernés, sont les mieux à même d'apporter des réponses ou des remèdes.

Sur ce point, c'est le silence radio, et il est ahurissant que jamais la question des moyens n'ait été posée et notamment celle des moyens humains pour valoriser leurs conséquences sur l'accomplissement du travail quotidien.

Il est à croire que la question des emplois, du nombre d'agents pour exercer les missions, n'a jamais effleuré l'esprit des sondeurs mandatés par la DGFIP.

Et pourtantce sont bien près de 34 000 emplois qui ont supprimés sur les quinze dernières années.

Et cela n'aurait pas d'impact sur les conditions de travail ? De qui se moque-t-on ?

A la dégradation indéniable des conditions de travail des agents, la DGFIP ne répond que réorganisations, rationalisation, restructurations (ou plutôt déstructurations), délocalisations et fermetures, qui riment désormais avec une volonté de plus en plus affichée de remettre en cause les règles de gestion des personnels et les droits et garanties des agents, qu'il s'agisse du droit de mutation ou des règles d'affectation.

A cet égard, et au delà de la motivation des réorganisations, la première des mesures de prévention, notamment en matière de risques psycho sociaux, consisterait de la part d'une direction responsable à afficher clairement la feuille de route des services et les réorganisations à venir.

Au lieu de cela, nous avons droit à une politique d'information minimaliste en la matière. Ainsi, les services des domaines sont en voie d'être rayés de la carte départementale, et alors même que la DGFIP indique que la restructuration a été menée en concertation avec les responsables territoriaux, la direction locale interrogée sur la question n'en souffle mot.

Il y a dans cette attitude, qui ne se limite pas à la situation des domaines, un manque de respect évident pour les personnels.

Les outils multiples et variés (TBVS, DUERP, PAP, EDD....) ne permettent pas d'aller au-delà du stade du constat qu'il est aujourd'hui impératif de dépasser.

La situation aujourd'hui est en effet dramatique, au nom de la rationalisation des coûts, les logiques organisationnelles à l'oeuvre à la DGFIP contribuent à affecter et détériorer gravement la santé de nombreux collègues, tout comme elles contribuent à détériorer la relation des agents avec les usagers.

Aujourd'hui comment ne pas constater que le fossé se creuse entre les affichages de nos cadres dirigeants et la réalité du terrain.

Ainsi, s'agissant de la prévention des risques et notamment de la prévention des risques psycho-sociaux comment ne pas constater que l'exercice de mise à jour du DUERP est aujourd'hui dévoyé faute de temps et de volonté directionnelle, et que les plans de prévention des risques psycho-sociaux devant se mettre en place à l'issue de la signature d'un protocole d'accord entre le Ministre de la Fonction Publique et six organisations syndicales de la Fonction Publique en octobre 2013 n'ont jamais vu le jour.

Et surtout, comment accepter le déni de la réalité : le projet de loi de finances 2017 consacre ainsi une nouvelle saignée des effectifs avec 1 604 suppressions d'emplois à la DGFIP , le Ministère des Finances étant à nouveau le plus gros contributeur en destruction d'emplois.

Et au-delà, ce qui constitue désormais une constante c'est la négation des situations réelles de travail qui prévaut au niveau directionnel.

La DDFIP des Hautes Pyrénées n'est pas en reste à ce sujet, et nous aurons l'occasion d'y revenir aujourd'hui.

Ce que nous vous demandons d'intégrer et dont nous voulons débattre aujourd'hui c'est bien du travail réel des agents ainsi que de leurs conditions de travail actuelles et à venir pour apporter de vraies réponses.