

Comité National de suivi des Conditions de Vie au Travail du 21 mai 2019



La lettre de cadrage du Ministre Darmanin envoyée aux secrétaires généraux des organisations syndicales est claire et annonce la poursuite des projets d'externalisations, restructurations et de destruction de la DGFIP.

Mais dans cette lettre deux omissions ou sujets tabous ne sont jamais évoqués. Les suppressions d'emplois qui, loin de s'arrêter, semblent s'intensifier, ainsi que la partie indemnitaire où le gel des salaires semble définitif.

Dans le même temps l'observatoire interne du Ministère pour 2018 est désastreux pour la DGFIP où les indicateurs de satisfaction poursuivent leur effondrement jusqu'à des niveaux jamais envisagés.

Plus de 3/4 des agents pensent que la DGFIP évolue dans un mauvais sens et plus de la moitié des agents se plaignent de la charge de travail, du travail dans l'urgence et de la montée du stress.

La moitié des agents est particulièrement critique quant à l'organisation du travail et la reconnaissance des compétences et du travail.

Les attentes prioritaires concernent la rémunération, les conditions de vie au travail, les possibilités d'évolution de carrière et la qualité de service rendu à l'utilisateur.

Jamais la perte de confiance dans l'avenir, le stress, l'épuisement et la violence interne n'ont atteint de tels niveaux !

Et ce ne sont pas les derniers outils « qualité de vie au travail » (QVT) tels les cellules d'écoute, les espaces de dialogues et de discussions (EDD) ou les formations destinées à l'encadrement dont le bilan est dressé dans ce comité qui ont inversé le processus !

Face à la montée des tensions internes la DG a industrialisé les EDD, mais son constat démontre que pour plus de la moitié des participants et 2/3 des représentants syndicaux, la médiation n'a pas répondu aux problématiques posées. Les seuls points positifs qui font consensus sont la possibilité d'expression des agents et la prise de conscience des problématiques. Mais à moyens et effectifs constants ou à la baisse, les solutions proposées ne sont généralement qu'individuelles et ne répondent pas à la cause, qui est organisationnelle et liée à la charge de travail.

Les cellules d'écoute que nous avons dénoncées dès leur mise en place ont concerné 367 agents sur 6 mois, soit environ 2 à 3 appels par jour. Le contact se limite souvent à un appel qui conduit en général à une orientation individuelle et curative (36 % vers un psychologue ou un psychiatre, 33 % vers un médecin, 24 % vers la RH ou le chef de service et 4 % sur une saisie du CHSCT).

Pour la CGT, on ne peut pas parler ici de démarche de prévention et de prise en charge des problématiques par l'employeur, car il n'y a pas de réponse collective à la détresse liée au travail par l'employeur, pourtant responsable de la santé psychique et physique de ses agents.

On laisse les agents seuls dans le cadre d'une démarche individuelle qui isole et culpabilise.

Le pseudo bilan de la cellule agent permet toutefois de montrer que les conflits hiérarchiques ou au sein des collectifs et le harcèlement concernent 36 % des appels et la charge de travail et l'épuisement professionnel environ 10 %.

Concernant la cellule cadres, les motifs d'appels sont liés pour 17 % à des conflits hiérarchiques ou avec le collectif de travail, 21 % à la charge de travail et l'épuisement professionnel, 27 % au management et à l'organisation du travail.

Sur ces deux dispositifs, c'est globalement les trésoreries et les SIP qui ont été les services les plus concernés.

Par contre, la DGFIP refuse depuis les dernières années de nous communiquer les chiffres de suicides ou tentatives de suicide tant sur le lieu de travail qu'en dehors du travail.

La CGT finances publiques dénonce ce refus de la DGFIP de reconnaître la gravité de la situation et de son aggravation.



Il s'agit de la santé des agents et les représentants du personnel, au travers des CHSCT notamment, doivent pouvoir participer à part entière à la prévention des risques et aux plans d'action à mettre en place. La CGT Finance publique dénonce les externalisations conduisant à une pseudo-prise en charge des risques, notamment psychosociaux, dont les causes majeures sont la charge de travail et l'organisation du travail.

En réponse aux besoins urgents en effectifs, en moyens, en reconnaissance du travail et globalement en amélioration des conditions de vie, les orientations du Ministre comme du DG, annoncées dans ce comité, se résument à « l'utilisation optimale de l'usage des outils CVT existants (dossier de présentation de l'impact des réorganisations, EDD et formation des cadres sur les projets de réorganisation de service) pour mesurer et accompagner le « changement » et les projets de réorganisations, gages de performance collective ».

Dans ce cadre, ils proposent aussi un partenariat (sous marché public) avec l'agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail (ANACT) concernant des études d'usage dans les directions d'expérimentation de la « déconcentration de proximité ».

Ce type de dispositif a déjà été développé dans d'autres Ministères, tel celui de la Santé.

Le cahier des charges proposé à l'ANACT se résumerait à cette phrase sibylline de « trouver de nouvelles marges de productivité tout en améliorant le « ressenti » par les agents de la qualité de vie au travail ».

Autrement dit, comment dévoyer une démarche scientifique pour faire passer la pilule de la réorganisation de fond de la DGFIP et du plan social dans le contexte du projet de loi de « transformation » de la fonction publique tout en maintenant notre administration en état de marche ?

L'objectif plus pernicieux est aussi de s'affranchir de sa responsabilité d'employeur en matière de santé-travail en introduisant des opérateurs privés se portant caution des outils et de la démarche de prévention des risques, notamment psychosociaux, face à la montée des dégâts humains et sociaux.

L'intervention de l'ANACT est prévue sur tout le Ministère.

En préalable, l'ANACT devait rencontrer en juin les organisations syndicales au niveau ministériel pour présenter sa démarche et entendre les propositions faites par les représentants du personnel.

Aujourd'hui, 21 mai 2019, la DGFIP démontre le peu de cas qu'elle fait de la démarche scientifique de l'ANACT et décide unilatéralement de l'installation d'un comité de suivi national de l'étude d'impact de l'ANACT à la DGFIP au sein du comité national des conditions de travail avec les seules organisations qui accepteraient de siéger dans cette période de boycott intersyndical des instances.

Cela démontre un état d'esprit bien loin de l'intérêt collectif des agents et le peu d'intérêt réel de la DGFIP pour la démarche santé-travail qui ne semble être qu'un exercice imposé en matière de RH.

Du jamais vu ! Mais, après les CRS, les huissiers et les convocations au tribunal, il ne faut plus s'étonner des méthodes du « dialogue social à la DGFIP ».

C'est pourquoi, les représentants de la CGT Finances publiques refusent de participer à cette mascarade !

La CGT Finances publiques exige et attend la mise en œuvre immédiate de réelles mesures santé-travail pour l'amélioration des conditions de vie au travail et la prévention des risques !

Elle rappelle qu'elle revendique avec les agents l'abandon du plan pathogène «déconcentration de proximité», la consolidation et réimplantations de services de proximité de pleine compétence , l'arrêt des suppressions d'emplois et des embauches statutaires à la hauteur de l'ensemble de nos missions ainsi que l'abandon des projets d'externalisations et le démembrement de la DGFIP.

La CGT Finances publiques se bat pour la défense et l'amélioration de nos statuts, de nos droits et garanties et l'abandon du projet «transformation de la Fonction Publique» ainsi que l'augmentation de nos rémunérations et l'abandon du RIFSEEP !

Plus que jamais la montée du rapport de force par le développement des actions partout sur le territoire s'impose à tous les agents de la DGFIP !

Pour défendre la DGFIP et le SERVICE PUBLIC

TOUS ENSEMBLE DANS L'ACTION !