



## **F.O.-DGFIP boycotte le comité national de suivi des conditions de travail du 17 avril 2018**

Dans le cadre de l'action intersyndicale ([adresse intersyndicale aux agents](#)) avec Solidaires, CGT et CFDT, **F.O.-DGFIP** a boycotté le comité national de suivi des conditions de travail programmé ce mardi 17 avril. Cette action s'inscrit dans la mobilisation actuelle et la demande de réception des organisations syndicales par le ministre.

Ce comité national est devenu au fil du temps un exercice convenu et une instance où l'autosatisfaction de la DGFIP ne fait plus illusion.

Comme à chaque comité national, on y retrouve :

- ✓ Une synthèse nationale de la campagne d'évaluation et de prévention des risques professionnels à la DGFIP ;
- ✓ Une analyse des derniers résultats de l'observatoire interne ministériel d'octobre 2017 ;
- ✓ Un bilan de l'activité de la cellule de médiation.

Étaient également prévues plusieurs nouveautés :

- ✓ La mise en place d'assistants de prévention référents ;
- ✓ Des Espaces De Dialogue (EDD) rénovés ;
- ✓ La mise en œuvre du nouveau dossier de présentation des grands projets ;
- ✓ Une charte des bonnes relations au travail ;
- ✓ La mise en place d'une cellule d'écoute psychologique ;
- ✓ L'organisation d'une « semaine de la qualité de vie au travail ».

Il nous a paru important cependant, à **F.O.-DGFIP**, de vous faire part des positions que nous aurions exprimées si nous avions siégé.

**F.O.-DGFIP** continue de répéter que des outils ne font pas une politique.

Le lien de cause à effet entre Risques Psycho-Sociaux (RPS) et suppressions d'emplois n'échappe à personne, sauf à notre Directeur Général. Le plus sur moyen, pour ce dernier, d'améliorer les conditions de travail est de supprimer des missions, via notamment l'Adaptation des Structures du Réseau (ASR), les « lignes directrices » et bientôt les prochaines décisions d'Action Publique 2022. En effet, si les réflexions autour d'Action Publique 2022 débouchent sur des décisions, elles aggraveront inéluctablement les conditions de travail et amplifieront encore plus le mal-être des collègues.

L'inversion de la courbe de la morosité et du mal-être des personnels n'est clairement pas à l'ordre du jour et atteint même un niveau historique si l'on se réfère au dernier observatoire interne de 2017, puisque :

- ✓ 54 % (41 % en 2013) des personnels jugent le rythme de changement à la DGFIP trop rapide ;
- ✓ 68 % (64 % en 2013) des personnels estiment que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens ;
- ✓ 67 % (52 % en 2013) des personnels ne sont pas optimistes concernant leur propre avenir au sein de la DGFIP ;
- ✓ les cadres A et A + cotent leur stress au travail à, respectivement, 6,7 et 7,1 sur une échelle de 10. Les cotations sont de 6,5 pour la catégorie B et 6,3 pour la catégorie C.

L'empilement de mesures curatives, dont les dernières en date sont la « charte des bonnes relations au travail », la cellule d'écoute psychologique ou encore la « semaine de la qualité de vie au travail », ne sont que des palliatifs, quelquefois provocateurs, à une situation devenue dramatique.

C'est pourquoi **F.O.-DGFIP** réitère sa demande d'arrêt des réorganisations de services incessantes et des suppressions d'emplois, et d'un bilan de leur impact sur les personnels et la qualité de service.