



Syndicat **F**orce **O**uvrière DGFIP – Section de l'Oise  
DDFiP de l'Oise - 2 rue Molière - 60000 BEAUVAIS

**permanence le lundi**

Tél (répondeur) : 03-44-06-35-68

mail : [fo.ddfip60@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip60@dgfip.finances.gouv.fr)

web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/060/>

## Déclaration liminaire **F.O.-DGFIP 60**

CTL du 6 juin 2017

Madame la Présidente,

vous aviez planifié le précédent comité technique sur une demi-journée, mais cela n'a pas permis d'épuiser l'ordre du jour prévu et le rapport d'activité 2016 de la DDFiP 60 ainsi que les objectifs BOPés pour 2017 ont dû être reportés à la séance d'aujourd'hui.

Vous vouliez dédier ce comité technique à nos **conditions de vie au travail (CVT)**, et vous nous aviez annoncé que l'ordre du jour comprendrait le **tableau de bord de veille sociale (TBVS)**, le **baromètre social** et le **Programme Annuel de Prévention (PAP)**. Sans doute pour réussir à tenir sur une demi-journée, le PAP se trouve écarté de l'ordre du jour sans aucune explication. Les conditions de vie au travail sont un sujet vaste, et, pour **FO**, elles auraient largement mérité d'y consacrer une journée.

La délégation **FO** regrette que seuls des bilans soient ici présentés, sans aucune ambition d'amélioration des conditions de vie au travail pour l'avenir, sans aucune déclaration d'intention. Là n'est pas l'esprit de la **mission départementale CVT** que vous devez animer.

Une fois de plus, il semble que ce comité technique soit pour vous une occasion d'évacuer un sujet, qui ne semble pas beaucoup vous concerner, et pour lequel vous n'affichez aucune ambition, du moins dans la liasse préparatoire de cette instance.

Mais peut-être allez-vous nous surprendre en séance, Madame la Présidente ?

- En particulier, les élus **FO** se demandent quels plans vous avez prévu de mettre en œuvre pour atténuer les risques psycho-sociaux (RPS) qui minent vos services, comme à Neuilly, à Crépy, à Chambly, à Breteuil, à Lassigny, à Méru municipale, au SPF de Clermont, à St Just, au SIP de Beauvais, à la BCR, etc... ? Vous êtes-vous intéressée au RPS de la **"qualité empêchée"** décrite comme une **"souffrance éthique"** dans le **Guide sur la prévention des risques psycho-sociaux** publié par la DGFIP ?
- Aussi, comment allez-vous pallier le départ par mutation de notre GRH, qui joue un rôle essentiel de coordination entre les acteurs intervenant sur nos conditions de vie au travail ?
- Enfin, qu'allez-vous garantir aux agents affectés ALD, **"à la disposition"**, dont les conditions de vie au travail restent largement dégradées en attendant un poste fixe ?
- Quels personnels sont concernés par le **plan de formation CVT** à la DDFiP 60 ?
- Envisagez-vous d'avoir recours à un **espace de dialogue** ou à la **cellule de médiation sociale** ? Savez-vous que notre assistante de service social est formée à la médiation ? Savez-vous que tel n'est pas le cas de votre chef de pôle transverse ?
- Avez-vous réfléchi à compenser le manque de reconnaissance individuelle suite à la réforme de l'évaluation ? Comment réagir quand seul le **management par la menace** semble possible (menace d'une note de service, menace d'une croix dans insuffisant...) et que la reconnaissance se fait rare (à l'instar de la promotion par liste d'aptitude) ?

Toutes vos réponses sont attendues, mais un programme d'amélioration des CVT à la DDFiP de l'Oise, ce programme vous engageant, aurait été opportun dans ce CTL.

C'est le moment pour **FO** de vous rappeler que, lors du **comité national de suivi du plan d'actions sur l'amélioration des conditions de vie au travail** du 9 juillet 2014, une méthodologie de développement et d'accompagnement des grands projets de la DGFIP a été proposée pour intégrer la dimension conditions de vie au travail, **en amont** de leur conception, et permettre ainsi leur déploiement dans de bonnes conditions.

Ceci étant posé, votre décision de monter "à l'arrache" une cellule d'appui aux SPF du département, sur le modèle des Services d'Appui au Réseau pour les trésoreries qui sont expérimentés dans quelques directions, est une véritable catastrophe organisationnelle que **FO** dénonce vivement ici. Aucune consultation préalable du CTL, pas plus que du CHS-CT, pas de fiche d'impact, rien : on atteint donc le niveau zéro du dialogue social. Sans filet, vous lancez cette expérimentation pour traiter les réquisitions hypothécaires à distance en fixant un objectif ambitieux de 50 réquis par jour aux équipiers de l'EDR. Quant aux plans de congés que vous avez occultés, vidant notamment le SPF de Clermont pour l'été, que faut-il en penser ? Pourquoi décider d'enlever un renfort de Clermont pour l'installer à Beauvais où il traitera en priorité les réquisitions de Clermont ? Il est certain qu'en improvisant une réunion préparatoire le 29 mai pour démarrer la cellule le 1<sup>er</sup> juin, ça ne pouvait pas être une opération sans bavure. Il ne manquerait plus que les renforts nationaux n'arrivent pas ainsi que vous le prévoyez, et vous aurez tout gagné.

Pour **FO**, la DGFIP est malade, et ce n'est pas la **multiplication des thermomètres** que vous nous donnez à lire ici qui pourra faire tomber sa fièvre : il faut stopper les suppressions d'emplois et mettre tous les moyens nécessaires au bon accomplissement de nos missions. Le diagnostic est posé, à vous d'exercer votre devoir d'alerte auprès de vos interlocuteurs haut-placés.

Au niveau ministériel justement, la dernière enquête coûteuse de l'**observatoire interne** par IPSOS a permis de constater que les résultats se suivent et se ressemblent avec une tendance négative sur la durée, mais toujours avec un désengagement de la part des ministres. A l'avenir, cette enquête devrait être annuelle (au lieu de semestrielle) et à remplir en ligne (au lieu d'un entretien téléphonique)... ce sera donc un "baromètre social bis", ce qui risque fort de lasser les personnels de la DGFIP !

Face à de tels constats, nous nous félicitons que **FO** n'ait pas signé l'**accord sur la qualité de vie au travail dans la fonction publique** en 2015, car cet accord-cadre ne tenait aucun compte des emplois massivement supprimés depuis 2007 et aucun compte des réformes et restructurations incessantes, alors que les personnels subissent de plein fouet les surcharges de travail qui en découlent. De plus cet accord fait la part belle à l'individualisation des droits à laquelle **FO** préférera toujours la défense des garanties collectives.

**Pour FO, l'amélioration des conditions de vie au travail passe aussi**

- par la **revalorisation des carrières**,
- par la **possibilité pour chaque agent d'évoluer vers les grades supérieurs**,
- par la **possibilité de bénéficier de mobilités choisies**,
- et par un **pouvoir d'achat permettant a minima de compenser l'inflation**.

**FO** revendique l'augmentation de la valeur du point d'indice d'au moins 16%, afin de compenser dans un premier temps les pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2000.