

Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques

Compte-rendu du CTL du 12 juin 2017

En ouverture à ce CTL, nous avons lu la déclaration liminaire ci-jointe.

1) Bilan annuel du CHS-CT :

En 2016, le budget global du CHS-CT était de 85 613 €. La quasi-intégralité des fonds disponibles a été utilisée.

Le département de la Sarthe consacre environ 39 % des moyens du CHS à de la formation et notamment des actions de formations au premier secours et d'autres formations consacrées au perfectionnement à la conduite (risques routiers) . On peut noter également un stage dédié au risque canin pour les agents qui sont amenés à se déplacer dans les entreprises ou chez les particuliers (vérificateurs, géomètres, huissiers...)

Pour les autres dépenses, les points les plus marquants sont des travaux d'isolation pour Saint-Calais. Pour l'hygiène et la salubrité des locaux, il y a lieu de signaler la réfection des toilettes femmes sur le site du CDFP de l'avenue de Gaulle au Mans.

Pour les améliorations des conditions de travail, le CHS a, par exemple, investi 5 324 € dans l'achat de 18 luminaires clipsables.

Les orientations de 2017 sont principalement l'accompagnement de l'installation de la Trésorerie de la Ferté-Bernard dans ses nouveaux locaux et la mise en place du futur centre de contact au Mans.

N'oubliez pas d'annoter le registre hygiène et sécurité en ligne sur le site ULYSSE Sarthe, si vous rencontrez ou identifiez des problèmes en rapport avec les sujets de la compétence du CHS. En cas de doute, n'hésitez pas à nous contacter.

2) DUERP actualisé :

Il s'agit du document unique de tous les risques identifiés et recensés dans notre ministère. Avec les suppressions d'emplois successives et les incessantes restructurations, les risques psychosociaux sont devenus le risque le plus prégnant à la DGFIP, avant les troubles musculo- squelettiques (TMS).

En matière de souffrance au travail le médecin de prévention souligne la nécessité de se recentrer sur le travail, adapter les moyens au travail.

S'interroger sur la question du travail, les conflits inter personnels, la violence des usagers.

Quelle valeur on partage ? Le nœud de notre action...

Réconcilier la vie avec le travail.

Pour la première fois en 2016, on a identifié et nommé deux cas d'épuisement professionnel.

Pour illustrer son propos, le médecin de prévention évoque, dans le DUERP, les 2 800 mentions « *exigences du travail* »

Il est clair que les RPS sont devenus un sujet très important dans nos services et selon le médecin de prévention, la tendance serait plutôt à l'aggravation. En effet, le médecin évoque les signalements plus nombreux de la direction, des organisations syndicales et des collègues directement concernés.

Il apparaît nécessaire d'avoir une approche plus constructive des RPS au sein de notre ministère.

3) Tableau de bord de veille sociale TBVS :

Ce tableau a été jugé unanimement très imparfait ou incomplet. Selon le directeur, les informations collectées nous permettent néanmoins d'analyser un faisceau d'indices sur l'état d'un service constituant un foyer de risques élevés en matière de RPS.

Les écarts horaires demeurent trop nombreux même si la direction souligne une légère baisse de 15 % en volume sur 1 an.

Les chefs de service avaient été mobilisés sur cette question, rechercher les causes, ou reporter les heures théoriquement perdues afin de pas pénaliser les agents très mobilisés sur leurs missions.

Ce tableau comporte une anomalie importante selon nous, en ne fournissant aucune indication quant aux congés maladie supérieurs à 5 jours. Chacun peut imaginer l'impact dans un service quand un agent vient à manquer pour cause de maladie (épuise-

ment ?) pour le quotidien des agents qui restent et doivent cependant assurer toutes les tâches dans un environnement déjà le plus souvent en sous-effectif.

En outre, le tableau ne comporte aucune donnée quant aux petites structures de moins de 5 agents. Dans ces conditions, il s'avère difficile d'identifier les signes avant-coureurs d'une situation dégradée.

Au-delà des tableaux et des chiffres, nous sommes intervenus en termes de vécus des agents sur le terrain. Par exemple nous avons fait remonter au directeur, les conditions de la campagne IR cette année ressentie par tous comme particulièrement difficile. Autant pour les agents que les usagers. Cela constitue, à n'en pas douter une source supplémentaire de stress et peut-être d'épuisement.

On peut ajouter à cela, une organisation à la ramasse, des instructions tardives et contradictoires. Autant d'hésitations et de maladresses qui rendent l'exercice encore plus difficile.

Avec le médecin de prévention, nous ne cessons de dire que les RPS sont principalement causés par le manque d'effectifs. Tant que nous n'aurons pas les emplois publics en nombre suffisant pour exercer toutes nos missions, les RPS auront de beaux jours devant eux !

4) Expérimentation de l'accès des notaires au fichier immobilier :

Les notaires auront accès au fichier mobilier dès juillet (généralisation à partir de 2018 - 2020). Tout va être fait pour télé@cter le maximum de formalités... Le tout sous leur responsabilité.

Une phase expérimentale de 6 mois est cependant prévue afin de s'assurer que les informations transmises par ce nouveau canal restent conformes à celles qui étaient délivrées par les SPF (Apparemment le dispositif fait peur et on a prévu un filet de sécurité!)

Quid du service public externalisé et des emplois dans les SPF ?

Selon l'indéfectible optimisme de la direction, les agents des SPF pourront se focaliser sur d'autres tâches plus nobles plus intéressantes....

Merci pour eux !

Au fait, la DDFIP Sarthe s'était portée candidate pour l'expérimentation !

5) Questions diverses :

CDFP de Montval-sur-Loir : la direction nous informe qu'une étude a été menée dans ce service sur les sujets de l'ergonomie du poste en vue de le reconfigurer au mieux pour les agents. L'étude en question est achevée, la restitution de ces travaux est attendue pour le 7 juillet 2017.



Vos représentants en CTL :

- Anne Pujol, Paierie départementale, tél 02 43 77 18 71
- Michel Dusong, PCE Mamers, tél 02 43 31 45 09

- Balf syndicale : fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr

- Site Web départemental FO-DGFIP : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>

Déclaration liminaire au Comité technique local du 12 juin 2017

Monsieur le Président,

Nous voilà réunis pour le CTL portant sur le bilan annuel et plan de prévention du CHS-CT, la campagne DUERP/PAP et la présentation du tableau de veille sociale 2016 (TBVS).

Tous ces sujets relèvent de nos conditions de vie au travail qui s'avèrent bien dégradées aujourd'hui.

La douzaine de fiches transmises, à l'appui de l'ordre du jour de ce comité, sont des états des lieux des différents dispositifs mis en place depuis bientôt 7 ans. Ces dispositifs ne font que constater l'inexorable montée en charge des risques psychosociaux (RPS) à la DGFIP.

Rien d'étonnant à cela quand la DGFIP absorbe chaque année plus de 55 % des suppressions d'emplois alors qu'elle ne représente déjà plus que 5 % des effectifs de la Fonction Publique d'État.

Le lien de cause à effet entre RPS et suppressions d'emplois n'échappe à personne, sauf peut-être à notre Directeur Général qui continue de faire l'autruche.

Nous discutons et classons tel et tel facteur, pendant que les agents sont au bord de l'épuisement professionnel. Nommons les vraies raisons de l'épuisement des agents au travail en plus des suppressions d'emplois :

- Le changement permanent d'organisation qui chasse l'expérience et le professionnalisme et créé le désarroi ;
- Le poids grandissant des contraintes ;
- Les situations exigeantes sur le plan émotionnel ;
- La réduction des marges de manœuvre des agents ;
- Les planning imprévisibles ;
- Les incertitudes sur les consignes, etc.
- La généralisation des *open space*.

Le constat est affligeant, les agents et les cadres souffrent à tous les niveaux.

Pour F.O.-DGFIP, la seule et véritable solution serait d'avoir des moyens humains et budgétaires satisfaisants, pour accomplir sereinement nos missions de service public. Cela passe également par un soutien en effectif, de façon significative, pour les services ou postes comptables subissant des restructurations ou transferts de charges de travail.

Alors, nos DUERP, PAP... apparaissent bien dérisoires lorsque nous voyons tous les jours des agents blessés, meurtris au travail. En effet, nous sommes manifestement arrivés aux limites d'un exercice devenu, au fil du temps, de plus en plus convenu.

Jusqu'à quand allons-nous tenir ainsi et, surtout, accepter cela ?

Surtout lorsque les discours et les données ne reflètent pas la réalité. En effet, L'élaboration du TBVS, de plus en plus simplifié, en est un exemple. Lorsque nous lisons « (les données du TBVS) permettent de corroborer une situation dégradée », le qualificatif ne devrait-il pas être plus fort étant donné que ce tableau ne recense que les arrêts maladies de moins de 5 jours ? Vous manipulez trop souvent les chiffres. Il est primordial dans l'intérêt des services d'analyser tous les chiffres qui permettent de prévenir le plus en amont possible les RPS.

La notion des RPS est de plus en plus prégnante. Pour FORCE OUVRIÈRE, la vraie solution au mal-être des agents, c'est l'arrêt des suppressions d'emplois.