

COMITE HYGIENE SECURITE CONDITIONS DE TRAVAIL DU 17/01/2017 : DECLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE

Avec 1630 suppressions d'emplois prévus pour 2017 à la DGFIP, le gouvernement continue sa politique de démantèlement de notre administration, qui supporte à elle seule près de 60% des suppressions de l'ensemble de la fonction publique d'État, alors même que nous représentons à peine plus de 5 % de ces emplois.

Cette politique conduit la Direction générale à repenser la réalisation de ses missions dans un cadre contraint de réduction d'effectifs et de budget. L'adaptation des structures au réseau (ASR) est la réponse donnée par la Direction générale aux contraintes qui semblent encore devoir se durcir.

Et les agents dans tout ça ? L'incapacité des directions locales à exercer l'ensemble des missions de services publics du fait des suppressions d'emplois massives, à se doter d'outils de travail performants et conviviaux, à repenser des organisations de travail vivables et acceptables pour les agents amène une dégradation de leurs conditions de vie au travail.

Pire encore, les réformes et les fermetures de site et de service se font à marche forcée, sans aucune considération pour les citoyens, les usagers et les agents.

La DGFIP a alors une idée lumineuse ; lors du comité national de suivi du plan d'actions sur l'amélioration des conditions de vie au travail du 11 février 2015, une « méthodologie de développement et d'accompagnement des grands projets de la DGFIP a été présentée pour intégrer la dimension conditions de vie au travail en amont de leur conception, et permettre ainsi leur déploiement dans de bonnes conditions ».

Ce dispositif repose sur l'élaboration d'une fiche d'impact ayant vocation à permettre aux directions de cerner les enjeux d'un projet qui doit être soumis ou non à l'avis du CHSCT. Cette fiche d'impact devrait servir de base pour engager le dialogue social dans de bonnes conditions en communiquant aux représentants du personnel une information complète et une analyse des projets ainsi que de leur impact sur les conditions de travail des agents.

Seulement dans la vraie vie c'est une autre histoire... Bien que certaines fiches d'impact soient soumises à l'avis du CHSCT, cet avis n'est jamais suivi d'effet et est purement formel. Et quand bien même l'avis du CHSCT est sollicité, il ne se trouve pas en situation de formuler un avis circonstancié, tant les fiches d'impact et les informations données par la direction sont incomplètes.

Comme à son habitude le dialogue social se résume à une chambre d'enregistrement des décisions déjà prises par notre direction. Les Risques Psycho Sociaux résultants des réformes et restructurations envisagées, pourtant dénoncés par les organisations syndicales, sont minorés voire ignorés.

Forts de ces constats, les représentants du personnel ont engagé au cours de l'année 2016 une consultation auprès des agents de la direction. Des fiches d'alerte sur l'état des services et des personnels ont été rédigées, en réponse aux fiches d'impact, par différents services du département. Certaines ont donné lieu à des déplacements sur sites de M Gilles Gauthier, début avril 2016 au centre des impôts fonciers d'Avignon, le 12/04/2016 à la trésorerie de Vaison la Romaine suivie d'une audience assurée par M Sauvonnet le 10 mai 2016.

L'intersyndicale s'est engagée, auprès des agents ayant rédigé ces fiches d'alerte, à demander la tenue d'un CHSCT sur les conditions de travail dans les services de la DDFiP de Vaucluse et notamment sur les conséquences en terme de RPS des restructurations de services.

C'est pourquoi, respectant nos engagements, nous tenons ce jour cette séance institutionnelle ayant pour objet l'examen des conditions de travail dans les différents services du département à l'aide des fiches d'alerte qui seront « examinées » en présence et avec la participation des agents concernés.