

## **Déclaration liminaire**

### **CTL du 5 juillet 2017**

Monsieur le Président,

Le présent comité technique va notamment évoquer le programme annuel de prévention et le tableau de bord de veille social, quand les résultats du baromètre social nous seront présentés lors d'un prochain comité.

Les conditions de vie au travail sont un sujet vaste, et pour FO, ce sujet aurait largement mérité que l'on y consacre un comité en tant que tel.

Si l'on peut constater une amélioration dans la réalisation du DUERP, la délégation FO regrette que certains problèmes n'aient pas été résolus et soient reportés au fil des années dans le PAP.

Si le TBVS confirme les problèmes auparavant identifiés par la Direction, il est regrettable que la Direction, dans son document préparatoire pour ce comité, ne puisse que communiquer sur une meilleure identification des problèmes avant l'établissement de ce TBVS.

Où sont les actions à mettre en œuvre ou déjà mises en œuvre ?

Quelle ambition à part celle de réaliser un meilleur constat ?

Quid du vrai sujet qui doit être l'amélioration des conditions de vie au travail pour l'avenir ? Qui ne doit pas rester une simple déclaration d'intention !

Là n'est pas l'esprit de la mission départementale CVT que vous devez animer.

Il semble que ce comité, une fois de plus, soit pour vous une simple occasion de formaliser une obligation. Vos différents propos tenus lors des comités ou devant les agents plaident pour une écoute et une prise en compte des agents, mais les documents préparatoires de cette instance n'affichent aucune ambition.

Mais peut-être allez-vous nous surprendre dans le bon sens lors de cette séance, Monsieur le Président ?

Les élus FO se demandent en particulier, quels plans vous prévoyez de mettre en œuvre pour atténuer les risques psycho-sociaux (RPS) qui minent vos services ?

Vous êtes-vous intéressé à une des causes des RPS décrite dans le Guide publié par la DGFIP sur la prévention des risques psycho-sociaux, à savoir la "souffrance éthique".

Quelles garanties de sécurité avez-vous à offrir à des agents « à la disposition » qui attendent un poste fixe ou des agents affectés sur des postes fixes qui peuvent être « invités » à demander un détachement ?

Quels personnels sont concernés par le plan de formation CVT au sein de notre DRFIP ?

Envisagez-vous d'avoir recours à un espace de dialogue ou à la cellule de médiation sociale ?

Pouvez-vous nous dire, Monsieur le Directeur, si l'assistante de service social est formée à la médiation ? En est-il de même pour 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 déplacée dans un tableau...) et que la reconnaissance se fait rare (à l'instar de la promotion par liste d'aptitude...)

Vos réponses sont attendues, et bien plus encore, **vos propositions**.

Un programme d'amélioration des conditions de vie au travail à la DRFIP de La Réunion est éminemment attendu, 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 qui avait eu lieu en 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 dans l'urgence 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, aucune 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 sans état des lieux qualitatif – et non pas seulement quantitatif – préalable, faisant ainsi fi de la souffrance évoquée dans cette liminaire.

Le SPF de St Pierre est exsangue, où sont les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et la protection des agents quand les moyens mis en place sont inadaptés ?

Pensez vous réellement qu'une personne affectée en équipe de renfort, même si elle connaît ces missions spécifiques - mince consolation – et qu'un mince dispositif d'entraide suffisent à définir la mise en place d'une organisation adaptée ?

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 serait 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 aucunement compte des emplois massivement supprimés depuis 2007, et aucun compte des réformes et restructurations incessantes, quand 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.

F.O.-DGFIP ne cautionne aucune action dépourvue d'avancées concrètes et visant davantage à dédouaner l'administration qu'à améliorer réellement les conditions de travail.

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.