



**Syndicat National Force Ouvrière  
des Finances Publiques  
Section du Finistère**

4, Square Marc Sangnier CS92839  
29228 BREST CEDEX 2  
Téléphone : 02.98.80.59.12 - 06.78.56.61.04

[fo.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip29@dgfip.finances.gouv.fr)  
Site Web : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/029/>

**CHS-CT DU 4 JUILLET 2016**  
**DECLARATION LIMINAIRE**

Madame la Présidente,

**F.O.-DGFIP** vous alerte une fois de plus sur les restructurations en cours et les conséquences en termes de risques psychosociaux (RPS) qu'elles induisent pour les personnels impactés à savoir les agents mais aussi les cadres à la tête de ces structures.

Dans un tel contexte sans précédent de bouleversements du réseau de la DGFIP et de suppressions d'emplois, comment est-il possible de relever le défi de l'amélioration des conditions de vie au travail et d'inverser la courbe de la morosité et du mal-être des personnels DGFIP?

Ce ne sont pas les résultats de la vague 30 de l'observatoire interne IPSOS qui vont nous rassurer sur les conditions de vie au travail. À ce titre, faut-il vous rappeler que cette enquête semestrielle de l'hiver 2015 révèle que la note moyenne mesurant la qualité de vie au travail à la DGFIP est de 6,1 sur 10, la plus faible de toutes les directions du ministère et bien en deçà de celle de la Fonction Publique d'État (6,7).

La cotation du stress ressenti au travail fait ressortir une notation moyenne de 6,4 sur 10 pour les agents de la DGFIP qui, là encore, se seraient bien passés d'être les premiers dans ce genre de classement vis-à-vis des autres directions de Bercy.

Pour **F.O.-DGFIP**, on en arrive maintenant dans les services à une situation ubuesque où l'agent « porte sur lui » la charge des politiques dogmatiques de réduction des emplois publics.

Face à cela, l'administration s'est visiblement émue des conséquences de ces politiques dogmatiques et a mis en place des mesures censées améliorer les conditions de vie au travail. Ces mesures (TBVS, EDD, DUERP, etc...) ne sont en fait que des outils de recensement du mal-être plutôt que de réelles

réponses apportées aux agents. Dans notre contexte de réduction de l'emploi public, comment pourrait-il en être autrement ?

**F.O.-DGFIP** considère que ces outils ne contribuent pas concrètement à une amélioration des conditions et la réalité du terrain démontre qu'ils ne participent même pas à l'objectif minimaliste d'en limiter la dégradation !

Pour **F.O.- DGFIP**, nous sommes arrivés aux limites d'un exercice devenu au fil du temps de plus en plus convenu et même s'il est toujours permis de soutenir que sans tous ces dispositifs ce serait pire, nous estimons que l'action syndicale ne doit pas se borner à l'installation et au suivi de remèdes palliatifs d'une situation dont les personnels ne sont en rien responsables.

Concernant le DUERP, les risques les plus fréquemment listés sont notamment ceux en rapport avec les exigences du travail (quantité de travail, pression temporelle...).

Pour **F.O.- DGFIP**, ce n'est malheureusement pas une surprise tant la situation est devenue insoutenable dans tous les services, et dans le cadre du recensement des situations d'exposition aux Risques Psychosociaux, l'exercice DUERP/PAP démontre à nouveau toutes ses limites pour proposer des mesures de prévention efficaces à même de supprimer ce risque majeur pour la santé des personnels !

Dans un tel contexte, les représentants **F.O.-DGFIP29** avaient d'ailleurs suspendu leur participation aux groupes de travail DUERP de la DDFIP du Finistère qui s'étaient déroulés en début d'année 2016.

Pour **F.O.- DGFIP**, la seule et véritable solution, serait d'avoir des moyens humains et budgétaires suffisants pour accomplir sereinement nos missions de service public.

Nous reviendrons en séance sur les différents points prévus à l'ordre du jour de ce CHS-CT mais d'ores et déjà les différents rapports qui y figurent démontrent tout le bien fondé de notre revendication.

Pour conclure nous rappellerons à nouveau que ce sont les employeurs qui restent responsables de l'organisation du travail et pour **FO**, la qualité de vie au travail ne doit pas rester un simple slogan !

Ce combat syndical, **Force ouvrière** le poursuit avec détermination, et notamment l'objectif de reconnaissance du Burn Out au tableau des maladies professionnelles, dans la perspective de prise en charge du financement des pathologies par les employeurs.