**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
Site Web : http://www.fo-dgfip-sd.fr/029/

# CHS-CT DU 9 FEVRIER 2017

*Déclaration liminaire*

**F.O.- DGFIP** dénonce encore une fois, la diminution des moyens de fonctionnement, les suppressions d'emplois, les restructurations permanentes, l'organisation du travail, qui aggravent les conditions de travail des agents et génèrent de plus en plus de souffrance au travail, comme l'attestent, depuis des années les rapports annuels des acteurs de prévention et les résultats de l'observatoire interne.

Dans ce contexte les personnels portent un avis négatif sur l'empilement des réformes, leurs situations individuelles ainsi que leurs perspectives de carrières, tout en considérant que la réduction des effectifs demeure la principale cause de la dégradation de leurs conditions de travail.

Quant aux Ministres successifs qui ont tous déclaré être particulièrement attachés à la Santé au Travail et aux acteurs de Prévention, ils persistent malheureusement à supprimer des postes, et depuis 2002 ce sont plus de 30 000 emplois qui ont été détruits!

Désormais dans les services, on en arrive à une situation ubuesque où les agents portent sur eux la charge des politiques dogmatiques de réduction des emplois publics.

Le syndicat **F.O.-DGFiP** considère malheureusement qu'actuellement la DGFiP cherche tout simplement à éviter que les conditions de vie au travail ne se dégradent davantage et constate que cet objectif minimaliste n'est même pas atteint !

Ainsi, l'administration semble s'émouvoir des conséquences de ses politiques dogmatiques et a mis en place des outils censés améliorer les conditions de vie au travail.

Ces instruments que sont les DUERP, Tableau de Bord de Veille Sociale, Espaces de Dialogue, baromètre social, sont la plupart du temps des outils de recensement du mal-être, plutôt que de réelles réponses apportées aux agents.

Dans ce contexte de réduction de l'emploi public, comment pourrait-il en être autrement ?

Pour **F.O.-DGFIP** Il est grand temps que les responsables de la Direction Générale aient le courage d'indiquer aux décideurs politiques que des outils sans moyens alloués ne constituent pas une stratégie volontariste.

Concernant le DUERP, d'année en année les agents y décrivent la réalité de leur quotidien, avec notamment l'inadéquation entre les charges de travail et les effectifs entraînant du stress et le sentiment de toujours travailler dans l'urgence, phénomènes qui à ,plus ou moins long terme peuvent conduire à de l'épuisement professionnel.

Face à de telles situations, les réponses apportées au sein des DUERP par les Directions consistent en des mesures de prévention cosmétiques censées dédouaner l'administration de ses responsabilités vis-à-vis de la protection qu'elle doit assurer aux agents.

**F.O.-DGFIP** refuse que l'aspect « organisationnel » soit présenté comme l'unique solution au manque d'effectifs et de moyens budgétaires.

Dans ce contexte le boycott de **F.O.-DGFIP29** des groupes de travail de la campagne DUERP 2017, se justifie pleinement car selon nous, l'action syndicale ne peut se réduire à recenser avec l'administration des situations décrites souvent comme intenables dans les services et à seulement mettre en place des traitements palliatifs de la souffrance au travail.

**F.O.-DGFIP** conteste cette politique visant à uniquement traiter les dommages sans jamais s'attaquer aux causes profondes et condamne l'absence de travaux exhaustifs et objectifs, susceptibles de démontrer l'imputation de la souffrance au travail aux suppressions d'emplois, et donc à l'État employeur.

**F.O.-DGFIP** maintient que les suppressions d'emplois sont la cause principale de la dégradation des conditions de travail et de l'élévation de la souffrance au travail.

<u>C'est pourquoi nous continuons d'exiger :</u>

- l'arrêt des suppressions d'emplois
- de réels moyens humains et matériels pour les acteurs de la prévention dont le CHSCT est le cadre essentiel,
- la reconnaissance en maladie professionnelle des pathologies engendrées par la souffrance au travail,
- la reconnaissance en accident du travail, des suicides liés, tout ou partie aux conditions de travail,
- l'inscription au tableau des maladies professionnelles des syndromes d'épuisement professionnel («Burn Out»)