



## FO NE SIÈGE PAS AU COMITÉ NATIONAL DE SUIVI DU PLAN D'ACTION D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Direction Générale (DG) a convoqué en juillet le Comité National de suivi du plan d'action d'amélioration des Conditions de travail, instance qui ne s'est pas réunie depuis un an, alors même que les conditions de normalisation du dialogue social à la DGFIP ne sont pas réunies.

Lors du Comité Technique de Réseau du 9 juillet 2013, le DG a affirmé que le repli de la DGFIP n'était pas à l'ordre du jour et qu'au contraire la démarche stratégique avait pour objectif "l'affirmation du rôle de la DGFIP au coeur de la République". Pour la DG, la numérisation et la dématérialisation constituent une panacée universelle sensée résoudre toutes les difficultés et améliorer durablement les conditions de travail.

Au cours de ce CTR, il a été indiqué que "nous verrions ensemble" comment mettre en place un baromètre social lors de ce comité national de suivi du plan d'action d'améliorations des conditions de travail.

Alors que sont d'ores et déjà annoncées de nouvelles suppressions d'emplois dans les ministères financiers (2500) et de nouvelles réductions des crédits de fonctionnement, **FO** a considéré qu'il était surréaliste d'aller discuter d'une hypothétique amélioration des conditions de travail des personnels.

Il est encore moins question pour **FO** d'aller décerner un satisfecit à l'administration pour les dispositifs mis en place et de cautionner par sa présence une co-gestion de la pénurie. Au travers des actions menées sur les conditions de travail, l'administration ne fait rien d'autre que de se mettre en conformité avec les obligations légales.

Pour autant, si séduisants que puissent paraître les outils mis en place, ils n'intègrent pas ou très peu, les deux causes principales de la dégradation des conditions de travail et de la perte de sens :

- les suppressions dogmatiques d'emplois
- les restructurations incessantes

Plusieurs points étaient à l'ordre du jour de ce comité : la sensibilisation aux risques psycho-sociaux (RPS), la présentation du nouveau protocole EDD (Espaces de dialogue), le bilan et l'analyse des tableaux de bord de veille sociale et enfin l'étude d'un rapport de l'IRES sur l'encadrement visant à poser les éléments de la construction d'un "environnement capacitant".

Sur la sensibilisation aux RPS, **FO** a déjà eu l'occasion de dire que, comme pour toutes les autres actions mises en œuvre, son principal défaut était de reposer quasi exclusivement sur les cadres de proximité.

S'agissant des espaces de dialogue (EDD) dans lesquels toute expression sur les suppressions d'emplois est bannie, le projet de les utiliser dans le cadre de la démarche stratégique ne peut qu'à terme les détourner de leur objectif

premier (parler du travail et chercher des solutions). De plus, le taux d'utilisation de ce dispositif (40 en 2 ans) n'indique pas, loin s'en faut, une adhésion des personnels.

Quant aux tableaux de bord de veille sociale (TBVS), ils auraient pu être un outil d'alerte efficace. Cependant, la volonté de certaines directions locales de refuser l'ajout de certains indicateurs optionnels ou de faire une présentation globale, et non par site, lors des CTL, en diminue sensiblement l'utilité, en rendant de fait impossible un vrai ciblage des difficultés.

S'agissant enfin, du rapport sur le management, le travail fourni par l'IRES est de qualité, signe d'une réelle recherche et d'un vrai souci d'amélioration de l'existant. Pour autant, de la même manière que la démarche stratégique va se heurter aux réalités budgétaires, une évolution du management ne résistera pas aux manques de moyens.

**Pour FO, il est inacceptable qu'un chef de poste ou de service, puisse être mis en cause** sur l'organisation du travail alors que les moyens d'une organisation optimale lui auraient été refusés. Là, comme ailleurs, tous les conseils en management se cognent aux réalités. En outre, l'austérité budgétaire dont sont victimes les fonctionnaires avec pour seule perspective le maintien du gel du point d'indice pour la 4ème année consécutive n'incite pas à aller discuter des conditions de travail.

En outre, l'annonce de la réduction du budget d'action sociale interministérielle ne sera pas non plus de nature à participer à une quelconque amélioration des conditions de vie et de travail des fonctionnaires de la DGFIP comme des autres administrations.

**FO** ne souhaite pas participer à un concert de lamentations sur la souffrance au travail avec l'administration, où les causes réelles du mal sont ignorées et où ne sont envisagées que des soins palliatifs. D'autant que si les militants et militantes **FO** revendiquent l'amélioration des conditions de travail, ils ne sont ni psychologues, ni sociologues et encore moins médecins.

Pour **FO**, qui a toujours refusé la co-gestion, ce qui se passe aujourd'hui dans les services est de la seule responsabilité de la DG. Dans un contexte budgétaire normal, la démarche stratégique comme le plan d'action d'amélioration des conditions de travail auraient pu servir de support à un authentique projet d'avenir pour la DGFIP et ses agents.

Parce que notre revendication pour la DGFIP et ses agents ne peut se satisfaire de mesures qui ne règlent rien, nous affirmons qu'il faut que le gouvernement comprenne enfin que seul l'arrêt des suppressions d'emplois peut durablement améliorer les conditions de travail et assurer la présence de la DGFIP comme une direction prioritaire au "coeur de la République".

C'est pourquoi **FO** n'a pas cautionné, par sa présence à ce Comité, la gestion d'une pénurie dont on constate qu'elle est dangereuse pour tous.

