

# Du 29 juin 2021

02 51 12 87 07

e-mail : fo.dr44@dgfip.finances.gouv.fr

Madame la Présidente,

Le moral n'est pas au beau fixe dans les services de la DGFiP et la pandémie n'explique pas tout.

La perte de sens au travail, le manque de perspective d'avancement et l'absence d'augmentation depuis plus de 10 ans, sont autant de motifs qui plombent le moral des troupes.

Difficile de maintenir la motivation et l'engagement quand les règles de gestion désormais opaques et les affectations au choix nourrissent par ailleurs toutes les supputations, Ajoutons à cela une pandémie qui a mis à mal les collectifs de travail et une DGFiP qui a refusé à minima de suspendre le Nouveau Réseau de proximité qui n'a de proximité que son nom.

Bref, nombreux sont ceux qui ne vont pas bien.



Il nous paraît important de citer ici, le cas de deux collègues de la DRFiP44 qui ont déposé une déclaration d'accident du travail pour épuisement professionnel. C'est assez rare pour le souligner.

Ce qu'a fait **FO** lors du CHSCT du 24 juin.

De l'avis de **FO**, cela devrait systématiquement être le cas. Mais bien peu osent le faire. Il est temps que cela change.

Car le projet NRP de est une facteur supplémentaire de RPS : changer de métier contre son gré, ajouter des kilomètres à son parcours journalier parce que votre direction à fermer votre site d'affectation auprès duquel vous vous étiez installé après plusieurs affectations, déménager de bureaux pour la énième fois parce que la DRFiP44 densifie encore et toujours les mètres-carré, tout cela n'est pas de nature à améliorer l'état de santé des agents de la DGFiP.

Nous sommes à une période charnière de la pandémie : les télétravailleurs doivent réintégrer progressivement leur collectif de travail et se le réapproprier. En espérant que la 4<sup>ème</sup> vague qui nous est annoncée n'aura pas lieu, il

est essentiel que ce retour à une vie quasi normale soit anticipé. Il faut reconstruire les collectifs. Il faut épauler les responsables de service, eux aussi fatigués, pour qu'ils puissent le faire dans des conditions optimales. Quel accompagnement avez-vous prévu ?

Il faut aussi tout mettre en œuvre pour que le télétravail « institutionnel » dans sa nouvelle version soit ouvert le



plus possible aux agents. Et il faudra réfléchir à ceux dont les missions ne sont pas télétravaillables ? Qu'offrira la DGFiP à ces derniers en échange d'une présence constante ?

Avec un peu de polyvalence, de nouvelles méthodes de travail plus collaboratives, un management par la confiance et une rotation bien organisée, chacun devrait pouvoir s'il le souhaite, bénéficier de ces dispositions.

Cependant, ce n'est pas ce que vous proposez.

Au contraire, toutes les réformes en cours consacrent une spécialisation et une division du travail plus importantes au nom d'une efficacité qui, à quelques exceptions près reste à démontrer. Au final, le vrai défi de la DGFiP ne serait-il pas la conciliation de la chaîne de commandement verticale qui a permis à la DGFiP de tenir sa place au cours des mois écoulés et de davantage d'autonomie et de marges de manœuvre pour les agents au sein d'équipes restreintes et agiles au plus près de l'utilisateur ?

Nous avons déjà vu que notre organisation ultra pyramidale ne connaissant que la communication descendante a quelque peu peiné à s'adapter à la numérisation croissante de nos tâches. Elle peinera encore plus et d'ailleurs c'est déjà le cas dans le cadre du télétravail.

Il n'en reste pas moins que pour **FO DGFiP**, une organisation du travail où certains collègues ne se croieraient jamais est incompatible avec la préservation des collectifs de travail.

Les élus FO DGFiP 44