

MOTION CONDITIONS DE TRAVAIL

Déjà fortement dégradées dans chacune des deux ex-directions générales, les conditions de travail des agents de la DGFIP connaissent depuis la fusion une aggravation sans précédent. En effet, les restructurations, l'installation des services fusionnés, l'acquisition à marche forcée de nouvelles compétences le tout sur fond de suppressions d'emplois génèrent une ambiance de travail tendue, source de fatigue et de stress et à terme de pathologies physiques ou psychiques, parfois dramatiques.

Les conditions matérielles se dégradent également par manque de moyens budgétaires lors de l'installation des SIP notamment. L'administration s'est récemment inquiétée, du moins en affichage, de cette dégradation et a mis en place une série de groupes de travail qui n'ont apporté aucun changement.

Les effectifs et les moyens budgétaires

Le Congrès dénonce :

- La politique de suppression d'emplois menée à la DGFIP, source continue de dégradation des conditions de travail, compromettant l'exercice normal des missions, et signifiant pour certaines leur abandon.
- Il rappelle que près de 18 000 emplois ont été supprimés ces dix dernières années soit plus de 10 % des effectifs.
- Il dénonce et condamne l'utilisation de pseudo gains de productivité comme outil de suppressions d'emplois dogmatiques et aveugles.

Il dénonce d'une part la gabegie consistant à faire et refaire des travaux et d'autre part le caractère mesquin de certaines économies : d'un côté la devanture flamboyante, de l'autre les mauvaises conditions de travail des agents.

Il considère que le ratio surface/agent est insuffisant et ne correspond pas à une évaluation correcte des besoins des services, d'autant qu'il n'est pas toujours respecté.

Le Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques dénonce l'absence de prise en compte des missions nouvelles notamment en terme d'accueil.

Il condamne les conséquences du système de loyer budgétaire conduisant à entasser des unités de travail sur un même site domanial qui participe à la dégradation aussi bien des conditions de travail des agents que de la qualité d'accueil des usagers.

À ce titre, il exige :

- une définition au niveau national de la mission accueil qui prendrait cependant en compte les contextes locaux (zones urbaines sensibles, zones rurales...),
- une véritable politique de créations d'emplois permettant un exercice normal des missions dans l'intérêt des agents comme des usagers,
- des applications informatiques fiables, performantes et ergonomiques.

L'organisation du travail

Le Congrès dénonce :

- L'organisation en plateau, le travail en mode industriel, le dimensionnement exagéré des unités de travail, la généralisation de la réception en banque d'accueil, générateurs de bruits, de tension et donc de stress.

- La mise en place de nouvelles applications informatiques non stabilisées accroissant la charge de travail sans contrepartie en moyens humains et matériels.

Il met en garde la Direction Générale sur le pilotage fondé uniquement sur des indicateurs parfois discutables, d'ailleurs détournés de leur utilité première, l'aide à la gestion des unités de travail.

Il condamne l'empilement et la redondance des indicateurs faisant perdre de vue le véritable sens du travail et l'exécution correcte des missions.

Ces modes d'organisation du travail aboutissent à des tensions dans les relations hiérarchiques, voire entre les agents et contribuent pour une large part à l'émergence des risques psychosociaux. En effet, les personnels se sentent dévalorisés et n'ont plus le sentiment d'être reconnus.

C'est pourquoi, le Congrès exige :

- des modes d'organisation du travail respectant la santé physique et mentale des agents et une véritable prise en compte du handicap dans les services ;
- la discussion de l'organisation du travail dans les Comités Techniques en lien avec les CHS ;
- l'arrêt de la dictature des indicateurs.

La protection des personnels

Les services de la DGFIP sont souvent une cible pour ceux qui souhaitent exprimer un ressentiment envers l'État ou les institutions publiques. Les personnels sont donc exposés à diverses formes d'agressions : verbales, physiques, menaces, hold-up, attentats.

En outre, les dysfonctionnements des services, les tensions exacerbées par le manque de personnel et une organisation du travail souvent stressante débouchent sur des relations de travail de plus en plus conflictuelles pouvant aller jusqu'à des situations de harcèlement moral.

En conséquence, le Congrès exige :

- une véritable protection des personnels et de leurs familles lorsqu'ils sont menacés,
- une redéfinition des normes de sécurité et notamment, en matière d'accueil, une prise en compte du contexte local devant aller jusqu'au retour des Guichets Anti Hold-up (GAHU) partout où cela se justifie,
- que soit mis fin à l'obligation pour les agents de décliner leur identité aux usagers,
- une véritable solution au problème du transfert des fonds et un strict respect de la réglementation en la matière. **F.O.-DGFIP** considère que cette mission doit relever de services spécialisés de l'État,
- l'ouverture systématique d'un dossier accident du travail pour tout agent directement ou indirectement victime,
- la reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies invalidantes liées au travail sur écran et ou à un environnement de travail bruyant (troubles visuels, musculo-squelettiques, d'auditions) et des maladies psychiques liées à l'activité professionnelle,
- Enfin, le Congrès exige que les directions locales prennent leur responsabilité pour lutter efficacement contre les situations de relations professionnelles dégradées et toutes les formes de harcèlement, afin d'éviter la déliquescence constatée dans certaines unités de travail. À ce titre, le Congrès rappelle que la responsabilité pénale des numéros 1 départementaux peut être engagée.

Le temps de travail

Temps partiel :

- le Congrès rappelle que le temps partiel doit demeurer un libre choix de l'agent.
- À ce titre, il refuse toute forme de temps partiel contraint.

ARTT, horaires variables, compte épargne temps :

Le Congrès condamne :

- Les tentatives des hiérarchies locales de remettre en cause les avantages liés aux horaires variables notamment au travers des refus systématiques de récupération sur plages fixes.
- Toute tentative de remise en cause des autorisations d'absences.

Il dénonce les pressions exercées sur les agents et notamment les cadres intermédiaires en matière de prise de congés. Cette situation aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT vers les comptes épargne temps dont le seul intérêt est celui de l'Administration. À ce titre, **F.O.-DGFIP** rejette la réforme des comptes épargnes-temps, qui sous couvert de davantage de souplesse conduit à obliger les agents soit à alimenter la caisse additionnelle et à financer ainsi une partie de leur retraite, soit à se faire indemniser sur la base d'un montant ridiculement faible.

Il refuse que la nécessité de service devienne, faute de moyens un instrument de gestion des personnels, pour assurer correctement les missions.

F.O.-DGFIP met en garde l'administration contre toute tentative d'extension d'ouverture des postes et services.

En outre, il rappelle son opposition à l'ouverture des guichets du réseau le samedi, en soirée, les dimanches et jours fériés.

C'est pourquoi le Congrès exige :

- la compensation de l'ARTT en terme d'emploi,
- que les moyens soient donnés pour que les agents puissent prendre l'intégralité de leurs congés chaque année, l'ouverture du CET devant rester du seul choix de l'agent,
- une réelle souplesse dans l'utilisation du compte épargne temps. Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre ou alimente son CET de pouvoir bénéficier ultérieurement et à sa convenance des jours de congé ainsi reportés,
- 2 jours d'autorisation d'absence ministérielle par an au titre d'une harmonisation par le haut des pratiques antérieures en terme de jours comptables,
- que la direction réaffirme clairement le droit à autorisation d'absence non récupérable pour tous les agents.

La circulaire du 6 mars 2009 régissant les règles de vie dans les services fusionnés et permettant le choix individuel de typologie ARTT sera appliquée à l'ensemble des services fusionnés ou non au 1^{er} janvier 2011.

Le Congrès exige :

- la tenue d'un CTP commun pour examiner les choix des agents des services fusionnés en matière d'horaires variables et d'ARTT, dans les départements non fusionnés.
- une réelle possibilité de choix individuel pour l'ensemble des agents et ceux quel que soit leur poste de travail, tout en prenant compte les spécificités des services d'accueil.

Néanmoins, les contraintes liées à l'accueil ne permettant pas aux collègues exerçant ces fonctions de bénéficier totalement des horaires variables, le Congrès demande la mise en place d'un mécanisme de compensation.

Le suivi des conditions de travail à la DGFIP

Depuis maintenant plus d'un an, la Direction Générale a mis en place un Comité national de suivi des conditions de travail dont la séance plénière se tient deux fois dans l'année, précédée à chaque fois d'une série de sous-groupes techniques sur les thèmes suivants :

Relations hiérarchiques, formation des cadres, risques psychosociaux, espaces de dialogues dans les unités de travail, tableau de bord de veille sociale, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Le Congrès estime que la prise de conscience des risques liés aux conditions de travail par la Direction n'est, faute de moyens, qu'un affichage.

C'est pourquoi, il dénonce :

- la mise en place d'actions qui reposeront quasi exclusivement sur les cadres intermédiaires, alors même que ces questions relèvent de la seule responsabilité des n°1 départementaux,
- l'absence de volonté réelle de la direction d'identifier clairement les causes profondes de la dégradation des conditions de travail,
- le retard dans la rédaction et la restitution du document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et la volonté de certaines directions locales d'occulter la question des risques liés au manque de personnel.
- Le retard dans la restitution et l'analyse des enquêtes engagées par l'Administration sur les conditions de travail.

C'est pourquoi, le Congrès met en garde la Direction contre un traitement médico-social du stress et de la souffrance au travail visant à la dispenser d'en évaluer les causes profondes : suppressions d'emplois et réformes, réorganisations incessantes, course aux indicateurs...

F.O.-DGFIP ne cautionnera pas des actions ne débouchant sur aucune avancée concrète visant davantage à dédouaner l'administration qu'à améliorer réellement les conditions de travail.

Aussi, le Congrès exige :

- dans le cadre du nouvel outil d'évaluation des risques qu'est le tableau de bord de veille sociale, la prise en compte réelle de la question des effectifs,
- une formation des cadres intégrant véritablement la dimension conditions de travail,
- une aide réelle aux responsables d'unité de travail pour leur permettre d'anticiper correctement les risques majeurs,
- la mise en place effective dans tous les départements d'un DUERP recensant tous les risques de manière exhaustive et notamment ceux liés au manque de personnel,
- la rédaction du Plan Annuel de Prévention (PAP) qui en découle, sa mise en œuvre et le suivi des améliorations,
- la communication aux représentants des personnels des cas d'agressions et de suicides d'agents,
- que la dématérialisation des registres d'hygiène et de sécurité soit généralisée au sein de la DGFIP.

La dégradation continue des conditions de travail à une répercussion importante et dramatique sur l'état de santé physique et mental des agents et donc à terme sur le fonctionnement des services, créant ainsi une spirale infernale.

En outre, la fixation d'objectifs toujours à la hausse avec des moyens en constante diminution fait peser sur les personnels un stress permanent.

C'est pourquoi, le Congrès exige :

- le respect absolu des lois et règlements garantissant les droits des agents,
- l'attribution des moyens nécessaires au bon exercice des missions,
- une véritable prise en compte des besoins des agents dans le cadre des instances paritaires compétentes.

Il mandate son exécutif pour mettre tout en œuvre pour y parvenir.