



Le 27 mars 2012

Communiqué commun des syndicats de la DRFIP 67

Les plans d'austérité se succèdent en France, comme dans plusieurs pays européens, provoquant encore plus d'injustices dont les salariés sont les principales victimes. Dans cette logique, les fonctionnaires continuent d'être stigmatisés et malmenés. En effet, au blocage de leurs carrières et de leur rémunérations, le gouvernement ajoute de nouvelles régressions : institution d'un jour de carence en cas d'arrêt maladie (baisse de salaire) et réduction des droits en matière de jours RTT.

Pour sortir de la crise, il faut des services publics de qualité et de proximité disposant des moyens nécessaires, notamment en emploi.

Quatre ans après sa création (le 4 avril 2008), la DGFIP doit faire face à une augmentation de la charge de travail due à la multiplication des réformes et à l'accumulation record des suppressions d'emplois (plus de 25 000 en 10 ans). Dans le même temps, elle doit assurer des missions de premier plan au service des Finances Publiques (recette, dépense et contrôle).

Les syndicats dressent donc un bilan négatif de la fusion Impôts/Trésor voulue par N. Sarkozy et portée par Ph. Parini sur les conditions d'exercice des missions d'accueil, de relations avec les collectivités territoriales, de proximité physique du service public et sur les conditions de vie au travail.

En juillet 2008 la DGFIP s'est engagée dans un processus durable et ambitieux d'amélioration des conditions de vie au travail. Un comité national de suivi du plan d'action de la DGFIP sur les CVT a été instauré. Cette démarche doit se traduire par des mesures pragmatiques reprises au sein d'un plan d'actions dont la mise en oeuvre fait l'objet d'un suivi régulier avec les partenaires sociaux.

Six actions sont d'ores et déjà mises en oeuvre : le déploiement du document unique d'évaluation des risques (DUERP), la valorisation et la professionnalisation des fonctions d'assistant de prévention (AP ex-ACMO) chargé de la mise en oeuvre de la politique santé et sécurité au travail, la rédaction d'un guide de prévention des risques psychosociaux (RPS), la mise en oeuvre du tableau de bord de veille sociale (TBVS), l'élaboration d'un véritable socle de formation aux conditions de vie au travail et la mise en place des espaces de dialogue (EDD).

On constate un retour des groupes d'expression, qui avaient instauré dans le cadre des lois Auroux, le 4 août 1982, le droit d'expression directe et collective des salariés sur leurs conditions de travail, mais ces groupes créés en entreprise ont été progressivement abandonnés.

Mis en place sans préparation et en l'absence de présentation et d'explication de ce nouveau dispositif ces groupes d'expression étaient animés généralement par des chefs d'équipe, formés pour amener les salariés à émettre des vœux « raisonnables », afin d'obtenir des réponses favorables, et leurs revendications ont été souvent, instrumentalisées par les directions, selon la logique des cercles de qualité.

On constate un retour des groupes d'expression, près de trente années après leurs instaurations, en essayant ci et là de les remettre au goût du jour, y compris dans la fonction publique ; Ils se nomment EDD.

La réponse est à rechercher du côté de l'individualisation systématique de la gestion des salariés du public, qui a accompagné la réforme de l'Etat.

En effet, le travail s'est transformé : il est passé d'une expérience collective à une épreuve solitaire, où chaque agent, chaque salarié est confronté à de plus en plus d'exigences dans un contexte de mobilité fonctionnelle et/ou géographique, rendant la maîtrise du travail beaucoup plus difficile, sans le soutien des collègues, souvent devenus concurrents ou obstacles.

Le retour des groupes d'expression correspondrait à la nécessité de recréer du collectif dans les services. Ces groupes d'expression sont désormais perçus comme le moyen de réenclencher une dynamique.

Cette dynamique gagnerait à appeler : un chat un chat Utiliser le terme de risques psychosociaux à la place de violence et souffrance au travail n'est-ce pas le moyen d'éviter de désigner la responsabilité de la DGIFP et de son fonctionnement ? Les situations de souffrance et de violence au travail ne peuvent pas être envisagées uniquement sous le point de vue personnel. Nous, syndicats, exigeons que chaque agent puisse bénéficier d'un accompagnement personnalisé.

Les syndicats de la DRFIP, conscients du mal-être, de la perte de repères des agents , qu'ils constatent régulièrement dans les services demandent à être entendus et associés plus étroitement à cette démarche générale d'amélioration des conditions de vie des agents au travail.

Dans cette optique nous appelons notre Direction à faire preuve d'initiative et d'originalité.

« ACTAE NON VERBAE : des faits plus que des paroles. »

Les syndicats de la DRFIP 67 ont à coeur de rappeler l'importance de nos missions et de nos emplois au sein de l'Administration des Finances Publiques pour le service public républicain.