



SECTION



SARTHE

« L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible »
(Saint Exupéry)

**Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques**

Déclaration liminaire Comité technique local du 28 mai 2015

Monsieur le Président,

Nous voilà réunis pour le CTL portant sur le bilan annuel et plan de prévention du CHS-CT, la campagne DUERP/PAP et la présentation du tableau de veille sociale 2014 (TBVS).
Tous ces sujets relèvent de nos conditions de vie au travail qui s'avèrent bien dégradées aujourd'hui.

Nous travaillons à la confection de documents divers avec infinité de détails. Nous imaginons un plan de prévention pour remédier aux maux identifiés. Mais voilà, nos conditions de travail ne cessent de se détériorer.

Les crédits CHS 2015 sont reconduits à l'identique par rapport à 2014 avec cependant la retenue d'une réserve parlementaire prévue par la loi de finances et dénoncée par FO Finances, qui elle passe de 7 % à 8 %. Par ailleurs, la dotation par agent passe de 128,38 € pour 2014 à 129,77 € pour 2015. Pour FO Finances cette augmentation affichée n'est qu'un trompe l'œil et n'est ni plus ni moins la conséquence de la baisse des effectifs.

Pour **F.O.-DGFIP**, c'est la destruction de l'emploi public à Bercy et plus particulièrement à la DGFIP avec les **2000 suppressions d'emploi en 2015** qui génèrent, à n'en pas douter, encore plus de **souffrance** au travail pour les agents déjà au bord de la rupture.
A ce titre, faut-il vous rappeler l'enquête semestrielle de septembre 2014 de l'observatoire interne IPSOS qui révélait que 72 % des agents de la DGFIP constataient une dégradation de leurs conditions de travail ?

Nous discutons et classons tel et tel facteur, pendant que les agents sont au bord de l'épuisement professionnel. Nommons les vraies raisons de l'épuisement des agents au travail :

- le changement permanent d'organisation qui chasse l'expérience et le professionnalisme et créé le désarroi ;
- le poids grandissant des contraintes ;
- les situations exigeantes sur le point émotionnel ;
- la réduction des marges de manœuvre des agents ;
- les planning imprévisibles ;
- les incertitudes sur les consignes, etc.

Le constat est affligeant : les agents et les cadres souffrent à tous les niveaux ; les cas de suicides ou de tentatives de suicides sont malheureusement là pour nous le rappeler.

Pour **F.O.-DGFIP**, la seule et véritable solution serait d'avoir des **moyens humains et budgétaires** satisfaisants, pour accomplir sereinement nos missions de service public. Or, la cause principale de la dégradation des conditions de travail est précisément la question de l'emploi et des effectifs.

- Balf syndicale : fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr

- Site Web départemental FO-DGFIP : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>



SECTION DE LA SARTHE

Les agents sont pourtant très investis dans leur travail, ils se construisent par lui, ce travail qui devrait être un lieu d'investissement et d'épanouissement et, nous osons le dire, de plaisir.

Mais comment en sommes-nous arrivés là ?

Que dire de nouveau sur le **tableau de bord de veille sociale (TBVS)** ? Que cet outil est devenu pour

F.O.-DGFIP, et par une étrange dérive dont l'administration a le secret, un **outil d'aide à la suppression d'emploi**. En examinant ces TBVS, l'administration détermine les services où les emplois peuvent être supprimés, au prétexte que l'ensemble des indicateurs est positif !

A cet égard, la notion des **Risques Psycho Sociaux (RPS)** est de plus en plus prégnante, alors qu'elle n'existait pas lorsque les effectifs étaient suffisants pour remplir nos missions de service public. Comme nous le verrons dans cette instance locale, la situation de notre département n'échappe malheureusement pas à cet état des lieux national dès lors que depuis des années les suppressions d'emplois continuent inexorablement.

L'expérience de Milgram cherchait à évaluer le degré d'obéissance d'un individu devant une autorité qu'il juge légitime et à analyser le processus de soumission à l'autorité notamment quand elle induit des actions qui posent des problèmes de conscience au sujet. En acceptant des choix subis (forme de soumission à ne pas confondre avec loyauté), une nouvelle expérience pourrait aussi évaluer le degré de l'acceptation des formes d'abandon (l'opposé du choix) tel que l'écèlement horaire (abandon de temps), le report de congé annuel dans un compte épargne temps (abandon de repos) ou les tentatives de suicides (abandon de soi).

Enfin, lors de la séance plénière du 31 mars 2015, « *Les membres du CHS-CT, ayant voix délibérative, ont émis à l'unanimité 5/5, un avis défavorable sur le Plan Annuel de Prévention (PAP) du DUERP au motif que la prise en compte par l'administration des RPS était insuffisante* ».

Lors du CHSCT-M du 17 mars 2015 portant sur la prévention des RPS, FO Finances a perçu des améliorations et des efforts concernant la rédaction du projet qui intègre certains points du dernier courrier des fédérations adressé aux ministres. Il n'en demeure pas moins que malgré les promesses d'accords ambitieux annoncées par nos ministres au CTM du 8 octobre 2013, force est de constater que nous sommes encore loin du compte : toujours pas d'engagements concrets sur les moyens et ceci, dans un contexte particulièrement dégradé par la suppression d'emploi, la poursuite des restructurations et un dialogue social en panne. Les remèdes envisagés ne sont pas plus efficaces qu'un emplâtre sur une jambe de bois.

Ne nous voilons pas la face, nous sommes à la croisée de plusieurs bouleversements : un chômage inexorablement ascendant, le dogme des suppressions d'emploi au ministère, les économies à marche forcée et imposées à l'aveugle, l'irruption des nouvelles technologies sans se préoccuper si elles sont bien adaptées.

A cela s'ajoutent trop peu de reconnaissance pour le travail accompli et une pression qui va crescendo par une équipe de commandements de plus en plus éloignée des préoccupations du terrain. Le fossé se creuse entre les exécutants et les employés supérieurs, l'incompréhension gagne...

Alors, nos DUERP, PAP ... apparaissent bien dérisoires lorsque nous voyons tous les jours des agents blessés, meurtris au travail.

Jusqu'à quand allons-nous tenir ainsi et, surtout, accepter cela ?

Quel programme, quelles actions décisives avez-vous envisagé de mettre en œuvre ?

Les agents méritent mieux qu'un projet sans moyen. L'urgence est à l'action !!

- Balf syndicale : fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr

- Site Web départemental FO-DGFIP : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>