

# PAROLES, PAROLES, DES MOTS, TOUJOURS DES MAUX, LES MÊMES MOTS...

3 Mars 2014



**J**eudi 27 février 2014 s'est tenu le Comité National CVT, sous la présidence de M. PERRIN, Chef du service RH. Plusieurs points ont été abordés au cours de cette réunion : le baromètre social de la DGFIP, et un bilan des formations CVT, de l'utilisation des différents outils et enfin une analyse des espaces de dialogue (EDD).

La délégation **F.O.-DGFIP** a rappelé en propos liminaire que les conditions de travail à la DGFiP ne s'améliorent pas, loin s'en faut, malgré la mise en place des différents outils dédiés. La poursuite des suppressions d'emplois et des réorganisations de service pèse en effet lourdement sur le quotidien des collègues et augmente considérablement la charge de travail et le stress.

En outre, la recrudescence des attaques contre les fonctionnaires, la dernière étant celle du gouvernement à propos de l'avancement et des déroulements de carrières, aggrave le ressenti des agents, heurte leur sens du service public et, au bout du compte, constitue un facteur supplémentaire de démotivation.

Insistant particulièrement sur ce point, **F.O.-DGFIP** a rappelé que les fonctionnaires ont en charge l'intérêt général, qu'ils ont à cœur d'assurer l'égalité de traitement entre les citoyens et qu'ils agissent quotidiennement dans le respect des principes républicains.

Certains responsables politiques, comme de nombreux médias, ont semble-t-il oublié ce qu'est le rôle de l'État. Il ne juge son utilité qu'au

coût, de leur point de vue exorbitant, des traitements et pensions des fonctionnaires pour la collectivité, éternelle justification à la politique de suppressions d'emplois.

Cette charge permanente anti-fonctionnaires déstabilise les agents des Finances Publiques d'autant qu'elle se cumule désormais à une renaissance du « poujadisme », par nature anti-fiscal, qui complique le travail des collègues en contact avec le public et aggrave les problèmes de sécurité, expliquant ainsi toutes les formes d'agressions. En effet, impôt est devenu un « gros mot ».

Face à cette avalanche de difficultés, les outils mis en place à la DGFIP n'ont pas démontré leur efficacité et aucun résultat concret n'a vu le jour depuis maintenant 6 ans que nous discutons des conditions de travail aux Finances Publiques.

**Le baromètre social, le bel outil  
neuf de la démarche stratégique**

La délégation **F.O.-DGFIP** s'est déclaré peu convaincue de la pertinence de ce nouvel outil, d'autant que le recours à un prestataire extérieur (IPSOS) a un coût.

Mais peu importe l'avis des organisations syndicales en majorité très réservées sur la mise en place de ce baromètre, le Directeur Général voulait son baromètre, il l'a, au mépris de la qualité du dialogue social.

De surcroît, l'Administration s'était bien gardée de faire parvenir un quelconque document concernant ce nouvel outil et les résultats en ont été présentés par IPSOS, en séance, au moyen d'un diaporama.

La Direction Générale s'est engagée à en adresser une version dématérialisée ultérieurement. C'est dire si l'analyse en a été facilitée !

**La délégation F.O.-DGFIP a néanmoins relevé quelques chiffres significatifs :**

Si 71% des agents des Finances Publiques, qui ont répondu au questionnaire, se reconnaissent dans les valeurs de professionnalisme et de service public, 41% trouvent le changement trop rapide.

Ce pourcentage s'élève à 43% dans les services déconcentrés.

59% des agents ont le sentiment de travailler toujours dans l'urgence et 22% disent avoir du mal à faire face à la charge de travail.

Plus de 50% ressentent une charge de travail trop importante et plus de 20% estiment que l'articulation entre vie professionnelle et vie privée n'est pas satisfaisante.

Par ailleurs, sur une échelle de 1 à 10, les collègues ayant répondu estiment leur niveau de stress au travail à 6,4/10 en moyenne. Ce dernier chiffre se situerait selon IPSOS dans la moyenne nationale des salariés de notre pays.

Enfin, en terme d'attente en matière de reconnaissance, la question de la rémunération arrive en tête avec 49% contre 40% sur les conditions de travail et seulement 15% sur la démarche de simplification.

Curieusement ce dernier point constitue une des préoccupations du Directeur Général dans le cadre de la démarche stratégique, au motif que ces visites sur le terrain, l'auraient amené à cette conclusion (sic).

La dernière question pose problème car elle liste les « items » de la démarche stratégique.

C'est ainsi que la protection et la sécurité des personnels recueille plus de 70%. Cependant 28% des collègues ne se sont pas prononcés sur cette dernière question.

**F.O.-DGFIP** a mis en garde la Direction Générale contre toute interprétation des réponses en terme d'adhésion à la démarche stratégique.

La présentation rapide, rendant impossible une analyse exhaustive, que nous ferons dès que tous les éléments nous auront été fournis, nous avons réagi sur le niveau de stress et la question de la rémunération.

Pour **F.O.-DGFIP**, se satisfaire d'un niveau de stress au motif qu'il serait dans la moyenne nationale n'est pas acceptable. Il serait plus opportun de s'interroger sur cette moyenne très élevée.

S'agissant de la rémunération, **F.O.-DGFIP** a rappelé la perte conséquente de pouvoir d'achat des agents due d'une part au gel du point d'indice et à l'absence de revalorisation des différentes indemnités.

La Direction Générale a indiqué qu'elle souhaitait programmer de nouveaux groupes de travail pour l'analyse de ces résultats. Cette première enquête devrait être mise en ligne sur Ulysse en Avril.

Pour autant, cette présentation ne nous a rien appris que nous ne sachions déjà et ne fait que confirmer le mal-être des agents que nous dénonçons régulièrement. De surcroît, les sommes dépensées pour ce baromètre auraient pu utilement être consacrées à des réalisations concrètes.

Le bilan de la mise en œuvre des différents outils reste très mitigé. Il s'avère aujourd'hui que les modules de formation conditions de vie au travail et risques psycho-sociaux ne sont plus suffisants malgré leur caractère précurseur du début.

En outre, et **F.O.-DGFIP** l'avait déjà dénoncé ces formations tendent à faire des agents les propres acteurs de leurs conditions de travail et à faire reposer trop de paramètres sur l'encadrement

intermédiaire. Les marges de manœuvres ont disparu du fait des effectifs tendus. En conséquence, ces formations et sensibilisation aux risques et leur caractère trop normatif vont finir par ôter à l'encadrement toute possibilité d'initiative sur la base du simple bon sens et de la qualité relationnelle.

### Les autres outils que l'Administration veut saboter

- ▶ S'agissant du tableau de bord de veille sociale, l'obstination de certaines directions locales à refuser les indicateurs optionnels et un rendu par structure en CTL va finir par lui ôter toute forme d'intérêt.
- ▶ Le DUERP quant à lui pêche par sa lourdeur et, par l'absence de mise en œuvre réelle d'un plan de prévention. De fait, le délai, parfois très long, entre le recensement d'un risque et l'amorce de solutions aboutit à un délitement du lien entre le DUERP et la réponse apportée dans l'esprit de beaucoup de collègues. L'administration pourrait envisager de ne le mettre à jour que tous les deux ans.

**F.O.-DGFIP** n'y est pas favorable, considérant que cette périodicité ne peut que retarder le plan de prévention.

- ▶ Les espaces de dialogue (EDD) n'ont quant à eux rencontré qu'un succès très relatif. Ce manque d'intérêt résulte notamment de la qualité des réponses apportées par les directions locales aux problèmes soulevés. Par ailleurs, et comme **F.O.-DGFIP** l'avait demandé, mettre en place des EDD communs aux cadres et aux agents, permettrait

un échange plus constructif sur la qualité du travail.

**F.O.-DGFIP** estime aujourd'hui qu'en l'absence de prise en compte des véritables causes de la dégradation des conditions de travail - les suppressions d'emploi et les restructurations - nous sommes aux limites de l'exercice.

Les personnels attendent des solutions pour desserrer le carcan de la charge de travail et ne se contenteront plus de mots pour soigner leurs maux. Certains veulent libérer la parole dans le EDD.

**F.O.-DGFIP** a des revendications plus concrètes : maintenir les moyens humains et matériels pour accomplir les missions de la Direction Générale des Finances permettra une plus grande sérénité des agents, garante d'une meilleure qualité de service à nos concitoyens.

Le 20 mars 2014 sera l'occasion de manifester collectivement l'exaspération face à la dégradation des conditions de travail à la DGFIP en étant en grève massivement à l'appel des organisations syndicales Solidaires, CGT, FO et CFDT.

BULLETIN  
D'ADHESION

**FO** DGFIP  
la force syndicale

NOM : ..... PRÉNOM : .....

N° DGI ou N° AGORA : ..... ADRESSE MÊL : .....

GRADE : ..... QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : .....%

AFFECTATION : .....  
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. - DGFIP)

Fait à ..... le .....  
(signature)

→ 66 % de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu

**FO** *la force syndicale* **DGFIP**

**AGIR**  
A LA DGFIP

**C'EST LE 20 MARS 2014**

**SOYEZ TOUTES ET TOUS EN GRÈVE**

**CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL,  
MISSIONS, RÉSEAU,  
EMPLOIS,  
RÉMUNERATIONS, STATUTS, ...**