

Monsieur le Président,

Les formations spécialisées se suivent et se ressemblent sur au moins un point : l'absence de règlement intérieur. Alors même que nous sommes quatre années après la publication de la loi de transformation de la Fonction Publique, dont F.O.- DGFIP dénonce toujours les effets délétères pour la fonction publique et ses agents. Or, sans règlement intérieur, pas de fonctionnement optimal des instances.

Le contexte social de ces derniers mois, voire de ces dernières années est difficile : une inflation galopante, une politique que personne ne comprend, une réforme des retraites qui en a fait prendre pour deux ans fermes à tout le monde.

Les suppressions de postes, l'augmentation de la charge de travail, les restructurations des sites et des métiers, la démétropolisation, les difficultés à obtenir une mutation géographique près de ses intérêts familiaux sont une réalité qui frappe durement les Agents des finances publiques.

Les usagers de nos services sont mécontents, et ils nous le font savoir.

Les agents de la DGFIP ne connaissent plus de répis, et tout au long de l'année, les services sont plus que surchargés.

Où est donc passée la baisse de fréquentation des accueils, tous canaux confondus, promise par le NRP, la dématérialisation, le PAS, la déclaration automatique ?

A priori, ce n'est pas encore pour cette année !

Les répercussions de ces dysfonctionnements sur les usagers sont très visibles, et l'image de notre administration en prend un coup énorme !

Les idées fusent de part et d'autre, et les têtes pensantes loin de la réalité du terrain pensent que leurs idées sont toujours les meilleures, pour ensuite se décharger de leurs conséquences désastreuses sur les agents.

L'attractivité de la DGFIP est en berne, ne serait-il pas temps de vous inquiéter du bien-être de vos agents dans leurs services, eux qui servent la DGFIP de façon exemplaire, et pour certains depuis de très nombreuses années ?

« Qui mieux que vous ? » n'est-ce pas ?

Serrer les dents et vouloir renforcer sa résilience en espérant que les choses iront mieux alors qu'en réalité ça va de plus en plus mal, ça n'est nulle part dans le statut de la fonction publique. C'est une règle qui ne s'impose pas à nous et dont l'acceptation ne peut être que délétère en nous amenant au bord de la démence.

Les risques psychosociaux, s'ils connaissent une explosion, ne sont pas une fatalité car ils ne sont jamais que la folie et le malheur résultant de la main d'un homme et/ou d'une femme.

Face à ces dérives, un constat s'impose : si l'administration est de mauvaise foi et refuse un dialogue équilibré, ce dialogue devra avoir lieu ailleurs : auprès de quelqu'un de neutre, quelqu'un qui a à cœur de faire prévaloir le droit, les droits des personnels et cette personne ne peut être que le juge.

Les diagnostics énoncés et partagés par l'ensemble des organisations syndicales dans les différents CTL, CHSCT, CSAL et Formations spécialisées se retrouvent dans les fiches de signalement. Le management toxique amène à des situations dramatiques. Pour être parfaitement transparent et pour ne pas être taxé de syndicat anti chefs de service, notre section reconnaît que la grande majorité de ces responsables ne posent aucun problème et travaillent dans un climat serein avec leurs équipes malgré un contexte professionnel dégradé.

Cependant, force est de constater de certains irréductibles multirécidivistes s'affranchissent allègrement du DROIT et du RESPECT d'autrui !!

Menaces, propos vexatoires, humiliations, intimidations, discriminations, refus de récupérations horaires, refus de télétravail sans motif, obligation d'effectuer certains horaires (quelques fois même en dépointant) sont un panel non exhaustif du quotidien de certains de nos collègues qui les mène au burn-out ou au bore-out.

Le « bore out » qui est une notion théorisée en 2007 par deux consultants suisses, Peter Werder et Philippe Rothlin. Le bore-out représente l'ennui mortifère quotidien au travail. Il survient le plus souvent suite à un manque de stimulation intellectuelle, une impression d'inutilité et un manque de sollicitation, en somme une mise au placard de l'agent...

Lors de sa visite sur le site de Rambouillet le 23 juin dernier, notre Directeur Général M.Fournel, à l'occasion de son échange avec les organisations syndicales du département, avait souligné le côté bienveillant de notre administration envers ses agents. Il nous semble nous souvenir que vous, messieurs les Directeurs, y étiez présents.

Des drames ont déjà eu lieu dans notre département, d'autres semblent couvés. Le nombre d'entretiens auprès des organisations syndicales et les fiches de signalements internes augmentent. Peut-être M.Fournel aurait dû donner la définition du mot bienveillance !