



## **CHSCT**

### **25 janvier 2018**

Monsieur le Président,

En cette période d'échange de vœux, la vie continue, et les salariés du privé comme du public continuent malheureusement de faire les frais d'une politique quasi inchangée depuis plus de 30 ans.

Aussi, après la RGPP (Révision Générale des politiques Publiques), la MAP (Modernisation de l'Action Publique), voici que nos nouveaux gouvernants viennent de nous inventer un nouveau concept : le Comité d'Action Publique dit CAP 2022. Pas si nouveau toutefois, car l'objectif reste le même : réduire le rôle de l'État pour réduire la dépense publique. En revanche, jamais ni la RGPP ni la MAP n'ont posé l'abandon de missions comme postulat de base à la réflexion. C'est uniquement là que réside la nouveauté. Pour le reste, les remèdes sont toujours aussi éculés : diminuer le coût des fonctionnaires par tous les moyens en diminuant en premier lieu leur nombre, en gelant la valeur du point d'indice, en allongeant les carrières, en sacrifiant la formation...

Or, cette politique n'a rien apporté sauf la démonstration de son inefficacité ! Mais qu'importe, on continue. Pire, on accélère les réformes car du point de vue des experts, si le résultat attendu n'est pas au rendez-vous, c'est parce qu'il subsiste encore trop de règlements et de principes qui seraient autant de freins à la croissance et la libre entreprise.

Einstein disait : « la folie, c'est de faire toujours la même chose et de s'attendre à un résultat différent ». Citation à méditer....

Car à la DGFIP, rien ne change non plus : réduction du maillage territorial, du nombre d'agents, de leurs garanties, attaques sur les missions.

Rappelons que 1650 emplois de fonctionnaires ont été supprimés en 2018 dont 1600 pour la seule DGFIP. Nos services sont exsangues, pour ne pas dire à l'os.

La présentation pour information à ce CHSCT de la nouvelle organisation des services RH à la DGFIP pourrait être prise comme exemple. En effet, après la création des pôles de gestion domaniale et de gestion des consignations, la quasi-suppression des services dépenses au profit des services facturiers (SFACT), la

disparition des services Recettes non Fiscales dans les 48 DDFIP, c'est au tour des services RH d'être concentrés et recomposés au niveau supra-départemental en 10 CSRH (Centre de service Ressources Humaines) et 1 SIA (Service d'information aux agents).

**FO-Finances 83** vous rappelle son opposition à la **concentration à outrance** mise en œuvre à la DGFIP dans toutes ses missions. Nous condamnons cette politique de transfert au CRSH et au SIA d'une grande partie de la gestion administrative et de la totalité de la préparation de la paye des agents, d'autant que les exemples d'autres administrations ou même du CSRH des Douanes de Bordeaux nous incite à la plus grande prudence !

Le but avoué de cette concentration reste encore et toujours une réduction des coûts, la mise en place de SIRHIUS ayant pour objectif d'économiser 300 ETP. Et il est malheureusement fort à parier que ces économies se situeront majoritairement dans les services RH locaux...

D'autres points seront abordés lors de ce 1er CHSCT de l'année.

Néanmoins, **FO-Finances 83** souhaiterait avoir, comme la réglementation le prévoit, un bilan des premières visites de services effectuées par le médecin de prévention du Var, depuis son installation il y a un an. Vous n'êtes pas sans savoir que notre département a été privé de cet interlocuteur pendant quelques années. Nous sommes donc particulièrement attentifs aux remarques et préconisations du médecin, ainsi, bien entendu, qu'aux réponses apportées par la direction.

De plus, **FO-Finances 83** demande un point d'étape sur la TOTALITE des projets immobiliers et réaménagements, en cours de réalisation ou en prévision. Vous comprendrez que dans le contexte actuel les agents soient en attente d'informations fiables.

Pour **FO-Finances 83**, ces projets, qui se déclinent dans des contextes de pénurie d'effectifs, ne manquent pas d'occasionner des modifications touchant à l'organisation du travail, sans oublier des aspects immobiliers contraignants. Autant de sujets portant sur les conditions de travail des agents qu'il convient d'évaluer de façon la plus exhaustive, et le plus en amont possible.

Les constats que nous formulons aujourd'hui ont d'ailleurs conduit le Ministère à proposer prochainement la refonte de l'actuelle fiche d'impact, afin de la transformer en un véritable dossier plus riche et plus axé sur les conditions de travail.

Nous demandons l'annexion de cette déclaration liminaire au PV