

COMPTE RENDU - CHS du 18/10/2011

Les élus FO DGFIP 85 pour cette réunion : Sébastien BENARD, Samuel CHRISTINE, Frédéric DANO, Stéphane GUIBERT, Sébastien LIEVRE, Marcel NAVARRO

Notre déclaration liminaire :

FORCE OUVRIERE continue de vous affirmer que la situation dans les services est inacceptable. Les échanges du dernier CTPD relatifs aux insuffisances d'emplois démontrent une fois de plus l'impossible dialogue social sur ce point alors qu'il s'agit là du principal problème auxquels sont confrontés tous les services.

A l'ordre du jour de ce CHS figure la circulaire sur l'amélioration des conditions de vie au travail des agents de la DGFIP et notamment le tableau de veille sociale. Sans vouloir nous répéter, nous continuons d'affirmer que cet outil de mesure du mal-être dans les services ne permettra pas d'améliorer les conditions de travail des agents tant que l'Administration se refusera d'admettre que les suppressions d'emplois sont bien souvent le principal problème.

Dans cette circulaire, la Direction nous explique que « le tableau de bord de veille sociale est un dispositif de prévention et de veille visant à favoriser le dialogue social pour définir, à partir d'un constat commun, des objectifs d'amélioration des conditions de vie, de la santé et de la sécurité des agents. Il répond à la nécessité d'observer, de repérer, d'évaluer les situations présentant des risques. Il vous permet par conséquent de prendre rapidement les mesures appropriés. »

Selon nous, les conditions de travail sont indissociables de la question des emplois. Or, il est désormais impossible d'entamer une discussion avec la Direction sur ce point.

Le Directeur estimant que ce n'est pas à son niveau que ce sujet doit être traité. Nous lui réaffirmons que nous savons qu'il ne dispose pas du pouvoir de créer des emplois mais qu'il peut tout à fait porter un jugement sur la situation des ses effectifs en Vendée.

Nous lui posons donc la question suivante afin de tenter d'obtenir un début de réponse :

« Mr Le Directeur, est ce que les moyens humains mis à votre disposition par la Direction Générale sont suffisants pour l'exercice normal de nos missions ? »

Le Directeur nous dit très clairement qu'il ne répondra pas à notre question... La responsabilité du directeur au niveau local n'est pas d'identifier

Nous sommes donc dans l'attente de vraies réponses de votre part concernant les insuffisances d'emplois. A la lecture du DUERP, il apparaît à de nombreuses reprises que les agents ainsi que leurs chefs de service ne parviennent plus à effectuer normalement leurs missions de service public.

Vous devez donc, conformément à cette circulaire, prendre les mesures appropriées en constatant les insuffisances d'emplois et demander d'urgence la création des emplois correspondants. D'autant plus que la circulaire précise que vous avez une obligation de résultat pour protéger la santé de vos collaborateurs. Vous ne pouvez donc plus vous dissimuler derrière des décisions gouvernementales d'austérité et de non remplacement systématique d'une fonctionnaire sur deux. Il est désormais de votre responsabilité d'admettre que les insuffisances d'emplois sont insupportables pour le bon fonctionnement des services. Vous n'avez certes pas la main pour créer des emplois mais vous êtes parfaitement en mesure de constater qu'il vous manque des emplois pour assurer nos missions.

Les représentants FORCE OUVRIERE abordent donc ce CHS avec toujours la même volonté de défendre l'intérêt de l'ensemble des agents qui exercent leurs missions sous pression et avec beaucoup d'inquiétude

les besoins mais de s'adapter en réorganisant, en simplifiant, etc...

LE DIALOGUE SOCIAL EN EST A CE NIVEAU AUJOURD'HUI ET LA QUESTION DES EMPLOIS EST CLAIREMENT DEVENUE UNE QUESTION INTERDITE DU POINT DE VUE DE LA DIRECTION !!!

Cette situation n'est pas acceptable !

Après une heure de palabre, nous obtenons du Directeur quelques petites phrases. Il reconnaît lui-même qu'il pèse chacun de ses mots puisqu'il sait que nous rendrons compte aux personnels de ces propos :

- * *La problématique liée aux suppressions d'emplois crée une contrainte.*
- * *C'est une difficulté particulière de plus en plus difficile à surmonter avec le temps.*
- * *C'est une problématique importante des conditions de travail.*
- * *Je ne me vois pas nié une problématique liée aux effectifs.*
- * *Mon rôle est de prendre des mesures d'accompagnement.*
- * *La problématique des emplois n'est pas la seule à laquelle je dois faire face, notre administration est vivante (les réformes de structure, les évolutions informatiques et la diminution des effectifs sont des paramètres auxquelles l'équipe de Direction doit apporter des réponses).*

Circulaire du 16/09/2011 sur l'amélioration des conditions de travail des agents de la DDFiP et notamment le tableau de veille sociale.

Nous réaffirmons au Directeur qu'il sera très difficile d'améliorer les conditions de travail sans tenir compte de la diminution continue des effectifs. Une quinzaine d'emplois vont encore être désimplantés en Vendée lors du prochain CTPD en décembre... De nombreux services vont à nouveau devoir faire face à leurs missions avec des effectifs en baisse !

Nous affirmons au Directeur que contrairement aux conclusions tirées des indicateurs, la qualité du service public ne s'améliore pas. Les collègues courent dans tous les sens, ils passent d'une priorité à une autre sans avoir le temps de souffler. Le Directeur n'est pas d'accord avec notre point de vue et affirme au contraire que la qualité du service public rendu n'a jamais été aussi bonne...

On voit bien que les Directeurs sont bien loin de vivre la réalité des services. Par exemple, malgré les efforts faits ces derniers mois pour améliorer le matériel de communication sur de nombreux sites (nouveaux autocom), nous ne parvenons toujours pas à faire face aux nombreux appels des usagers dans de nombreux services. Avoir du bon matériel est une chose mais les moyens humains demeurent indispensables pour s'en servir convenablement !

Cette circulaire du 16/09 relative aux conditions de travail donne de nouveaux outils aux Directions pour accompagner les réformes et les suppressions d'emplois en mettant en place des outils et des capteurs pour détecter et désamorcer les problèmes liés au contexte difficile dans lequel se trouve notre Direction.

Même si nous admettons que ces nouveaux outils permettront de mettre en évidence certaines situations liées aux insuffisances d'effectifs, il n'en demeure pas moins que la Direction Générale se refuse toujours de s'attaquer aux racines du mal, à savoir les suppressions massives d'emplois et les réformes de structure incessantes.

Tous les nouveaux agents devront désormais suivre une formation sur les enjeux des conditions de vie au travail lors de leur formation initiale. Tous les cadres en place devront également suivre cette formation !

Après les cercles de qualité, les PSAUM, le DOS (Document d'Orientation Stratégique), les GEM (Groupes Expression Métiers), place au « espaces de dialogue », ayant pour but de faciliter les échanges informels dans les équipes de travail sur leur organisation.

Par exemple, lors de la suppression d'un emploi dans un service, on peut imaginer que les agents restants et leur encadrement s'organiseront eux-mêmes pour tenter de compenser cette diminution des effectifs ! Mais n'est ce pas déjà le cas... ?

Un guide de prévention des risques psychosociaux sera prochainement distribué dans tous les services afin de pouvoir mieux identifier et comprendre les mécanismes de la souffrance psychique au travail. Quelles sont les réelles intentions de la Direction dans cette démarche alors que celle-ci ne s'attaque toujours pas aux problèmes de fond ?

Enfin, la mise en place depuis le 01/07/2011 du tableau de bord de veille sociale dans notre département. Ce tableau est constitué d'une cinquantaine d'indicateurs permettant d'analyser les situations présentant des risques professionnels et de suivre leur évolution. A la fin de chaque semestre, la Direction sera en mesure de nous communiquer ces chiffres lors d'un CTPD.

A titre d'exemple, les heures écrêtées seront comptabilisées, ainsi que les jours de congés non pris, les arrêts de maladie, les demandes de mutations, les recours en notation, etc...

Nous verrons bien à l'usage ce qu'il ressortira de ce tableau de bord et surtout quelles mesures concrètes la Direction sera amenée à prendre pour faire face à la détérioration progressive de nos conditions de travail.

..
FAIRE DES DIAGNOSTICS EST UNE BONNE CHOSE MAIS NE PAS SE DONNER LES MOYENS DE CORRIGER LES DYSFONCTIONNEMENTS EST DESASTREUX POUR LA SANTE DES COLLEGUES DE TOUT GRADE. !
LE STRESS EST DESORMAIS PRESENT DANS TOUS LES SERVICES DE LA DDFIP.