SECTION de la VENDÉE

http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/

DECLARATION LIMINAIRE
CHS-CT du 29/09/2014

Les représentants FO pour ce CHS-CT :
Sébastien BENARD, Stéphane GUIBERT et Sébastien LIEVRE

Monsieur Le Président, Mrs Les Directeurs,

A chaque réunion, vous indiquez aux représentants des personnels que les revendications nationales lues dans nos déclarations liminaires ne sont pas de vos compétences. Par conséquent, nous allons faire en sorte de rester sur des sujets locaux afin d'espérer des réponses !

Depuis de nombreuses années, les différents services de la DDFiP de Vendée sont soumis à rude épreuve.

En effet, les représentants FO DGFIP 85 constatent chaque jour lors de leurs visites dans les différents services la détérioration avérée des conditions de travail des agents de tout grade soumis à une pression psychologique de plus en plus forte de la part d'une direction locale coupée des réalités du terrain et qui navigue à vue au fil des annonces faites par la Direction Générale.

La gestion du quotidien s'avère de plus en plus difficile et l'improvisation devient souvent la règle pour faire fonctionner des services à bout de souffle du fait de la suppression aveugle et sournoise des effectifs locaux et des restructurations à répétition. Les encadrants intermédiaires font ce qu'ils peuvent pour faire fonctionner leurs services dans un contexte toujours plus difficile, avec le sentiment de ne pas être suffisamment entendu et soutenu par la Direction locale.

Le 9 juillet dernier, des mesures ont été décidées pour renforcer le plan d'actions national d'amélioration des conditions de vie au travail. Parmi celles-ci figurait la mise en place dans chaque DDFiP d'une mission « conditions de vie au travail »... Qu'en est-il à ce jour ? D'autant plus que vous deviez être destinataire d'une instruction présentant les leviers d'actions à la disposition des directions pour articuler les outils du plan d'actions d'amélioration des conditions de vie au travail et dégager des mesures opérationnelles... Pourriez-vous porter à notre connaissance cette instruction et son contenu ?

Une autre action consiste à renforcer l'écoute et le soutien des cadres afin de leur apporter le soutien technique attendu dans leur rôle d'encadrant. Sur ce thème également, au fil de nos multiples visites dans les services, nous avons plutôt le sentiment que les encadrants se retrouvent souvent seuls avec leurs équipes pour surmonter leurs difficultés quotidiennes...

Nous sommes également étonnés de constater que des travaux soient lancés dans les services sans que personne ne soit informé. Ce fut le cas notamment avec les travaux d'aménagement des toilettes handicapées du bâtiment B de la cité administrative, les personnels se retrouvant subitement confrontés dés l'embauche à des artisans armés de marteau-piqueur dans le hall d'accueil et dans les étages. Un minimum d'informations concernant les calendriers de ces travaux devraient systématiquement être communiqués aux services impactés !

Concernant les travaux programmés sur le site du Château d'Olonne, force est de constater lors de nos fréquentes visites au CDI mais aussi dans les 2 trésoreries des Sables d'Olonne, que les collègues manquent cruellement d'informations sur le calendrier des opérations. Il faut dire que celui-ci, pour de multiples raisons, change au gré des saisons mais les personnels concernés par ce vaste chantier tiennent à être informé en temps réel des nouvelles décisions les concernant (calendrier des travaux et des déménagements).

Les diminutions des moyens de fonctionnement, les suppressions d'emplois déjà effectuées (plus de 24000 en 10ans) et celles programmées, les restructurations permanentes, aggravent les conditions de travail des agents des Ministères économiques et financiers, et génèrent de plus en plus de souffrance au travail. Les rapports annuels des médecins de prévention l'attestent. Nous rappelons notre attachement à la présence de médecins de prévention dans tous les départements.

Les médecins de prévention évoquent dans leurs rapports le lien entre souffrance au travail et restructurations, les objectifs de rentabilité, les réductions d'effectifs et de moyens, et l'organisation du travail d'une manière plus générale. Les agressions notamment verbales en particulier dans les services d'accueil du public, les risques psychosociaux, l'épuisement et les burn-out dont les agents sont victimes, sont malheureusement en progression. Nous avons été contacté pas plusieurs collègues ces derniers mois en situation d'épuisement professionnel qui ont souhaité nous alerter sur leur situation personnelle. Ces personnels ne vous signalent pas systématiquement les raisons de leurs arrêts de travail, ne croyant plus en vos capacités de pouvoir les aider... Ces arrêts de travail passent donc inaperçus pour vous mais il est de notre devoir de vous signaler que de plus en plus d'agents souffrent de leurs conditions de travail dégradées.

Nous vous rappelons également le cadre juridique propre à ces CHS-CT : au vu des articles du code du travail (article L 4121-1), les administrations ont une obligation de résultat et plus seulement de moyens. La responsabilité personnelle des Directeurs peut désormais être directement engagée. Les Directeurs sont tenus de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de leurs personnels. Force est de constater que ces conditions ne sont pas actuellement remplies pour l’exécution de ce cadre réglementaire.

Les représentants FORCE OUVRIERE abordent donc ce CHSCT avec toujours la même volonté de défendre l’intérêt de l’ensemble des agents qui exercent leurs missions dans un contexte toujours plus difficile. FO FINANCES exige l’arrêt immédiat des suppressions d’emplois et de moyens, des réorganisations et restructurations de services, l'arrêt des démarches stratégiques et le maintien de toutes les missions.