

inFO Vendée

Journal trimestriel de votre section **FO DGFIP 85** N° 19 – 4ème trimestre 2023

Responsable de publication : S LIEVRE , secrétaire départemental **FO DGFIP 85**

SOMMAIRE

L'édito de la section
Négociation collective à la DGFIP
Les fiches de signalement
Dépression, stress... à la DGFIP

L' EDITO de la section

La rentrée s'est révélée particulièrement laborieuse, avec des tensions dans les services, des chefs de service en difficulté et des personnels qui finissent par s'en prendre les uns aux autres ! Tous sont en souffrance.

Mais comment pourrait-il en être autrement ? Nos services sont à l'os, il manque des effectifs partout, les réorganisations et les réformes se succèdent. Le mal-être est palpable-et ce n'est pas le baromètre social qui viendra nous démontrer le contraire.

De plus en plus de collègues ne comprennent plus la DGFIP, le manque de repère est évident ! Il faudrait être aveugle pour ne pas le constater.

Pour couronner le tout, l'absence de reconnaissance devient indigeste avec un point d'indice qui décroche toujours plus de l'inflation galopante et des régimes indemnitaires qui ne sont pas revalorisés pour tous et de manière pérenne !

Le dialogue social à la DGFIP ressemble davantage à un monologue social ! Le cadre des discussions avec le DG est verrouillé et les dernières négociations nationales ne font que le confirmer, contrairement à ce que peut en dire notre Directeur Général sur Ulysse. Mais pourquoi ne s'en vanterait-il pas ? Puisque le rapport de Force est depuis longtemps à son avantage.

Les personnels de la DGFIP râlent à juste titre mais ils ne parviennent plus collectivement à unir leur Force pour dire STOP ! Et ce n'est plus acceptable, il nous faut d'urgence réagir pour obtenir satisfaction sur nos légitimes revendications !



Sébastien LIEVRE , Secrétaire départemental



Nos dernières informations mises en ligne sur notre site internet local :

- Pont naturel 2024
- CDAS du 9 octobre
- CSAL des 3 et 11 octobre
- FS du 10 octobre
- Retraite progressive 2024

Et de nombreuses autres informations sur le site internet du syndicat national

NEGOCIATION COLLECTIVE A LA DGFIP

Les sujets pouvant entrer dans le champ de cette négociation avec la Direction Générale sont :

- Le renforcement de la promotion interne à la DGFIP.
- Les dispositifs indemnitaires reconnaissant le haut niveau de technicité, d'expertise et d'engagement des personnels de la DGFIP.
- L'amélioration du cadre et de la qualité de vie au travail des agents.

La négociation globale se déroule d'ici à la fin de l'année.

- Sur le volet promotion, nous avons globalement obtenu le double de ce qui était sur la table au début des discussions. Toutes les organisations syndicales ont donc signé cet accord mais ne nous voilons pas la face, ramené à l'échelle d'un Département, le volume de promotions supplémentaires obtenu demeure très faible comparativement à nos effectifs. Nous ne récoltons là que quelques miettes qui sont bien loin de nous donner entière satisfaction. En terme de reconnaissance, nous espérons mieux !

- Sur le volet indemnitaire, les OS exigeaient une prime pour tous mais point de négociation sur ce point ! La Direction Générale a validé sa position initiale, à savoir une prime GMBI, sans tenir compte des arguments des représentants du personnel. Pour toutes ces raisons, ces derniers n'ont pas pu signer cet accord, le principe même de la négociation ayant été dévoyé !

Près de 75 000 gents seront exclus du périmètre de cette prime, ont-ils démérité ? Non !

Pour **FO** DGFIP, ce type de procédé n'a pour conséquence que de diviser le collectif DGFIP en opposant les missions les unes aux autres ! Diviser pour mieux régner, rien de nouveau !

- Sur le 3ème sujet, les négociations sont en cours.

FICHES DE SIGNALEMENT

Dans l'exercice de votre mission, il peut vous arriver d'être victime d'une agression verbale et/ou physique.

Dans ces situations, il est important que vous puissiez signaler l'incident en remplissant une fiche de signalement. Puis la transmettre à votre chef de service **ET** en copie à la direction.

Ces fiches permettent alors à notre direction de prendre toutes les mesures qui s'imposent afin d'assurer votre protection. Elles sont également étudiées par les représentants du personnel qui siègent en Formation Spécialisée du CSAL (ex CHSCT). Nous pouvons ainsi constater et vérifier que toutes les mesures adéquates ont été prises.

Cette fiche est en ligne sur ULYSSE 85 sur la page d'accueil (sur la droite).

→ N'hésitez pas nous contacter si vous avez des difficultés à la compléter et surtout envoyez-nous en une copie pour être sûr qu'elle soit bien prise en compte!

Dépression, stress...

Plus d'un salarié sur deux souffrirait de troubles psychologiques et à notre avis, la DGFiP ne fait pas exception à cette règle !

Leur nombre ne cesse d'augmenter chaque année et entraîne davantage de perturbations dans les collectifs de travail, qui poussent ainsi nos directions à se réinventer pour gérer ces crises. Mais bien souvent, l'employeur ne soigne que les conséquences et ne s'attaque pas aux causes sous-jacentes !

Certains collègues, de tous grades, sont épuisés mentalement.

D'autres craquent physiquement et quelques-uns vont jusqu'au burn-out.

Même notre baromètre sociale constate que notre santé psychologique se détériore.

Plus d'une personne sur deux souffrirait ainsi de troubles psychologiques comme la dépression, l'anxiété, le stress ou un burn-out. Beaucoup de ces troubles demeurent invisibles pour les autres mais la souffrance, elle, est bien réelle pour les collègues concernés.

Si la santé mentale des salariés se dégrade, leur santé physique est également affectée.

Tous secteurs confondus (public et privé), environ 40% des salariés se disent en moins bonne santé psychologique, une situation qui se dégrade ces dernières années.

Le constat est sans appel : une culture de travail toxique est un facteur prédominant dans l'augmentation phénoménale des taux d'épuisement professionnel.

Parmi les causes les plus courantes d'épuisement professionnel:

- le sentiment de ne pas être apprécié ou récompensé au travail, qui occupe une place centrale,
- l'acharnement sur les plus faibles,
- les actes délibérés poussant à la faute,
- la mise à l'écart,
- l'exercice abusif du pouvoir hiérarchique avec une surveillance excessive,
- la mise en doute perpétuelle des connaissances,
- les petites phrases quotidiennes et agressives qui blessent.

→ N'hésitez pas à nous interpeller si vous êtes confronté à une telle situation !

Face à ces craintes et à la progression des risques psychosociaux, les salariés sont en attente d'accompagnement de la part de leur employeur et de solutions pour mieux gérer leur stress quotidien.

Ainsi, la lutte contre les risques psychosociaux devient donc une priorité dans le monde du travail !

Nous ne pouvons pas passer sous silence nos conditions de travail, qui se dégradent, année après années :

- Absence de reconnaissance : traitement indiciaire et régime indemnitaire en berne conduisant à une perte de pouvoir d'achat sans précédent dans la Fonction Publique, promotions à des volumes très bas malgré les belles paroles de notre DG sur le sujet comparativement aux décennies antérieures.

- Absence de visibilité à moyen et long terme sur nos missions provoquant angoisse et perte de repères, réorganisations incessantes, restructurations avec la constitution de grands pôles dans lesquels le travail à la chaîne s'impose, modifications trop rapides de nos processus de travail, désintérêt au travail qui découle de ces évolutions,.

L'humain devrait être au cœur de tous ces changements et non en être la principale victime.

FORCE OUVRIERE demeure un syndicat réformiste mais avec des réformes qui vont dans le bon sens mettant les intérêts des salariés au centre du jeu.

Le travail doit être au service de l'homme et non l'inverse !

A la DGFIP, comme nous l'évoquions sans le dire dans l'édito de ce journal, les audiences s'enchaînent ces dernières semaines avec notre direction locale afin de temporiser et d'alerter sur des situations difficiles que vivent des collègues.

Nous ne sommes pas les pompiers de service, tel ne devrait pas être notre rôle principal même si nous l'assumons avec **FO**rcé. Car il est de notre devoir d'être à votre écoute et à vos côtés notamment dans les moments difficiles.

Nous alertons, certes, mais il nous faut aussi combattre et dénoncer les causes sous-jacentes.

Avec vous à nos côtés, nous y parviendrons car telle est la **FO**rcé du collectif !

→ Rejoignez-nous et adhérer à **FO** DGFIP 85 !

Ensemble, nous serons encore + **FOrt !**

Pour rester connecté à l'inFO**, nous vous encourageons :**

→ à vous abonner à notre page **FACEBOOK « FO DGFIP 85 »**
(depuis votre compte personnel)

→ à vous connecter à notre site internet local et notre site national
(accessible depuis **ULYSSE** sur Mozilla Firefox et/ou internet à votre domicile)

Ce qui vous permettra de bénéficier de l'information syndicale en toute circonstance, y compris en télétravail.