



SECTION



VIENNE

GT DUERP du 1^{er} mars 2021

RIEN DE NOUVEAU ...

Nous avons poursuivi l'analyse des lignes du DUERP et leurs cotations, lors de ce groupe de travail tenu en audioconférence.

Sur les points « hygiène des équipements et installations sanitaires » et les prestations de ménage, toujours les mêmes constats d'année en année : c'est insuffisant.

Il a été rappelé par la direction que chaque chef de service doit faire une demande dans Oslo dès lors qu'est constaté un manquement aux obligations de ménage. Les agents sont également invités à rédiger une fiche de signalement ménage dès que nécessaire.

Le ménage relève d'une commande et d'un marché national signé avec ONET. L'affichage des prestations doit figurer sur les portes et dans les sanitaires afin que chacun en prenne connaissance. Dans le cadre de la crise sanitaire, un nettoyage des points de contact est également prévu 3 fois par semaine.

N'hésitez pas à nous faire remonter également les manquements.

Les Risques Psycho-Sociaux (RPS) ont occupé le reste des débats de la matinée, sans pour autant faire avancer le sujet ni proposer de réelles solutions.

Les RPS concernent le stress lié aux exigences du travail, la charge de travail, les rapports sociaux et conflictuels dans les relations de travail, l'insécurité du travail, les conflits de valeur.

Les sujets qui remontent le plus souvent : les dysfonctionnements applicatifs quotidiens, la réglementation complexe et en évolution constante, la pression de certaines collectivités, les sous-effectifs, la surcharge de travail, le téléphone constant, les outils inadaptés, le manque d'informations le plus en amont possible, des objectifs parfois irréalistes...

Toutes ces situations entraînant évidemment stress, fatigue, tension, burn-out...

Sur les conflits de valeur, la direction ne semblait pas comprendre le sentiment des agents de perte de sens de l'emploi, de la sensation de ne pas faire du travail de qualité, du sentiment de dégradation du service public et de service au public. Le rouleau compresseur appelé « Nouveau Réseau de Proximité » ne fait que renforcer ces sentiments pour la majorité des agents.

Depuis plusieurs années, la DGFIP détruit son réseau, ses missions, ses emplois, ses compétences et cherche ensuite des solutions miracles pour les agents restant, qui cherchent quotidiennement à donner du sens à leur travail.

Les quelques mesures envisagées dans ce DUERP en réponse aux constatations: une réorganisation et une priorisation des tâches, et un encadrement à l'écoute qui aide à faire « passer la pilule ».

Ceci nous rappelle le livret manager « faire face aux défis de la transformation » dans lequel la DG veut faire faire par les cadres de proximité le sale boulot. Comme si ces derniers, à l'instar de leurs collaborateurs, n'étaient pas déjà suffisamment pressurés !

Ils doivent remplir les objectifs fixés, s'en expliquer s'ils ne les atteignent pas et mettre en place parallèlement une organisation préservant la santé physique et mentale de leur entourage professionnel. Il leur est sans cesse demandé de faire mieux avec moins, d'être à la hauteur de la conduite du changement, mais ce n'est certainement pas en appliquant à la lettre les préceptes de ce guide qu'ils réussiront à garder de la cohésion entre eux et leurs équipes et entre les agents eux même.

Cette réalité quotidienne de tous les agents de la DGFIP devient de plus en plus difficile à assumer, au sens où il devient de plus en plus problématique de concilier des priorités contradictoires.

Malheureusement, ce n'est pas non plus les stages de gestion du stress ou de l'agressivité, stages pourtant de qualité et intéressants, qui aideront à faire accepter ces trop nombreuses transformations.

Le DUERP a le mérite de lister l'ensemble de ces situations de mal-être, mais en aucun cas il n'y apporte de solution.

La présence de l'assistante de service social a permis de rappeler qu'elle est également à la disposition des agents qui le souhaite et propose son écoute, malgré les circonstances sanitaires.

Autres sujets abordés :

- Les équipements en PC portables. Ils sont toujours en cours. Selon la direction toutes les demandes de télétravail sont satisfaites. Les ordinateurs portables en stock et à venir vont venir équiper dans un premier temps, les agents des SIP. La direction anticipe un éventuel reconfinement avant la campagne déclarative, sans imposer aux agents des SIP le télétravail. A terme, 80 % des agents seront équipés d'un ordinateur portable.

- La direction a procédé à un recensement des besoins. Une commande de 40 téléphones portables supplémentaires est en cours.

Nous sommes à vos côtés dans ces situations. Donc n'hésitez pas à nous faire remonter toutes les situations dans vos services : mal-être, télétravail refusé, surcharge, pression.

*Vos représentantes FO DGFIP 86 en GT DUERP
Amélie BARDET et Karen MALLER*