



NOS REVENDEICATIONS

Améliorer véritablement les conditions de travail des agents de la DGFIP c'est s'attaquer directement aux causes réelles de leur dégradations par :

- 1 la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFIP assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public.
- 2 la prise en compte réelle de la question des effectif dans les outils de prévention.
- 3 l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat
- 4 une véritable prise en compte des besoins des agents dans le cadre des instances compétentes et donc un CHSCT de plein droit disposant de crédits spécifiques.

F.O.-DGFIP exige en outre des emplois d'assistant de prévention dans toutes les DD/DRFiP avec une quotité de travail de 100 % sur cette mission.

DU 29 NOVEMBRE
AU 6 DÉCEMBRE 2018

Je Vote



NOS DIFFÉRENCES ≠
FONT LA DIFFÉRENCE

CONDITIONS DE TRAVAIL A LA DGFIP C'EST QUOI CE TRAVAIL !

Parce que le travail est loin d'être toujours une partie de plaisir, **F.O.-DGFIP** vous a donné la parole durant un mois, du 5 septembre au 5 octobre dernier.

Vous êtes **près de 10 000** (55 % de femmes et 45 % d'hommes) à avoir répondu à notre enquête et nous vous en remercions. Ceci démontre que ce sujet est au cœur des préoccupations de chacun(e) d'entre nous.

Vous avez ainsi pu vous exprimer directement et en toute franchise sur vos conditions de travail réelles et sur les dispositifs de prévention mis en place à la DGFIP.

Que confirment les résultats de cette enquête ?

→ Que dans tous les services de la DGFIP et dans **toutes les catégories** le **stress** et l'amertume gagnent du terrain tant du fait du **manque de reconnaissance** que

d'une **charge de travail croissante** avec des moyens humains et budgétaires en réduction constante;

→ Que face à cette situation, les **réponses de l'administration** sont **rarement suffisantes** et butent la plupart du temps sur **l'absence de moyens**. Pire, elle veut détricoter et affaiblir (au nom de l'efficacité du dialogue social !)

la seule instance entièrement dédiée aux conditions de travail : le **Comité Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail** (CHSCT).

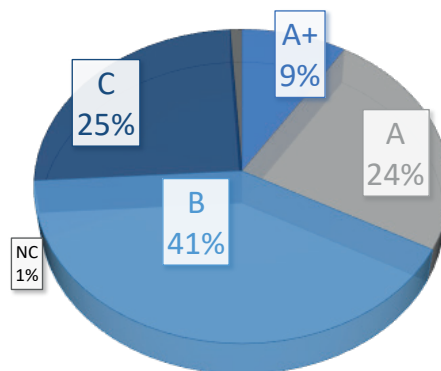
Vos réponses **confortent**

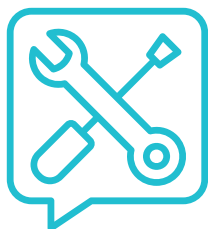
F.O.-DGFIP dans les **revendications** que nous portons.

Parce qu'on ne peut pas perdre sa vie à la gagner, les choses doivent changer, faites confiance à **F.O.-DGFIP** pour vous défendre.

Découvrez les résultats, nos revendications et pensez-y au moment de voter !

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS
PAR CATEGORIES





OUTILS
76 %

Vous êtes 76 % à estimer que les outils de mesure (TBVS, DUERP, EDD etc...) élaborés depuis 10 ans par la DGFIP n'ont rien amélioré du tout, ne sont que des outils de recensement du mal être et n'apportent pas de réelles réponses aux difficultés recensées.

Pour F.O.-DGFIP, des outils ne font pas une politique d'amélioration des conditions de travail.

PRÉVENTION



40 %

40 % des collègues ayant répondu ont fait appel au médecin de prévention au moins une fois, 60 % ne l'ont jamais contacté.

Parmi ces derniers, 20 % l'estiment difficilement joignable ou n'en disposent pas dans leur DDFIP et 36 % estiment que le médecin de prévention manque de leviers d'actions.



FERMETURES
86 %

A une écrasante majorité (86 %) vous tordez le cou à l'idée, communément véhiculée par la DGFIP, que la fermeture des postes ruraux participe à l'amélioration de vos conditions de travail. Des agents éloignés de leurs lieux de vie, souvent obligés de changer de métier, sont-ils vraiment mieux dans leur peau ?

La DGFIP organise sciemment, par sa communication et son management, un divorce entre les catégories puisque 40 % des A+ sondés sont d'accord avec la DG alors que seulement 6 % des agents C considèrent les fermetures comme un vecteur d'amélioration des conditions de travail.

DÉMATÉRIALISATION

56 %



La DGFIP est obligée de se moderniser, mais le rythme et la façon dont cela se fait peut interpellier et n'est pas forcément gage d'amélioration des conditions de travail. C'est tout le sens de vos 56 % de réponses négatives.

L'analyse par catégorie révèle que 62 % des A+ et 54 % des A sondés répondent positivement à cette question alors que 72 % des C et 60 % des B à pensent le contraire.



TÉLÉTRAVAIL
61 %

Vous êtes 61% à considérer le télétravail comme vecteur d'amélioration des conditions de travail.

F.O.-DGFIP estime qu'il convient d'être vigilant dans la mise en œuvre du télétravail qui doit être librement consenti et assorti de moyens pris en charge par l'administration.

En affinant les résultats par structure, la perception qu'ont les membres des EDR (répondent à 51 % non à la question) du télétravail est à l'opposé de celle qu'en ont les collègues des DIRCOFI et DISI (respectivement 81 % et 77 % à répondre oui).

OUVERTURE



**2 AGENTS
SUR 3**

pensent que la restriction de l'ouverture au public n'a rien amélioré. Avec l'arrivée du PAS, la réforme de la TH, la suppression du numéraire, un guichet fermé plus souvent va concentrer l'effet report sur des plages d'ouverture réduites.

La catégorie A+ est d'accord à 56 % sur le fait que la restriction d'ouverture améliore les conditions de travail de leurs collaborateurs. Les collègues A, B et C sondés sont eux majoritairement contre.



ESPACES DE DIALOGUE

89 %

Le gadget par excellence dont on est sûr qu'il n'en ressortira rien de concret en conditions de travail. 37 EDD depuis 2011 pour toute la DGFIP : on comprend mieux ce chiffre avec 89 % des répondants qui n'y sont jamais allés, on frise les 100 % pour les moins de 30 ans.

EMPLOIS

78 %



A une écrasante majorité (78 %), mais avec des variantes selon l'affectation, vous validez la revendication F.O.-DGFIP d'un niveau d'emplois suffisant, seule véritable réponse à la situation actuelle.

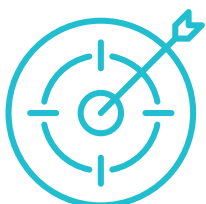
Ainsi les EDR sont d'accord à 88 % avec ce postulat. En effet, à force de combler les trous, ils finissent par être fatigués.

A l'inverse, seuls 33 % des DIRCOFI approuvent cette affirmation.

Ils souffrent sans doute tellement du pilotage par objectifs et des délais contraints qu'ils ne sont pas convaincus que ça irait mieux avec plus de personnel.

OBJECTIFS

94 %



Culture du résultat, pilotage par objectifs, tableaux de bord en tout genre sont autant de facteurs aggravants de la dégradation des conditions de travail pour 94 % d'entre vous.

Et pourtant, d'après la DGFIP, les résultats se maintiennent...mais jusqu'à quand et à quel prix ?

La lettre de mission type de l'assistant de prévention indique qu'il doit consacrer 100 % de son temps à sa mission. A 91%, vous pensez aussi que votre assistant de prévention ne pourra pas faire son travail correctement si son directeur lui confie d'autres tâches.

A F.O.-DGFIP nous ne cessons de dire que l'assistant de prévention est un acteur essentiel de la santé au travail.



CHS-CT

95 %

Votre réponse est sans appel : le CHSCT doit rester une instance indépendante avec des crédits dédiés pour 95 % d'entre vous.

Comme F.O.-DGFIP, vous vous opposez à la fusion avec le comité technique local (CTL).

Vous êtes également 20 % à répondre que syndicats et CHSCT sont les mieux à même de répondre à vos préoccupations de conditions de travail, nettement devant les réunions de service (14 %) et le dialogue avec la direction (13 %).



CRÉDITS

94 %

Confirmation de votre précédente réponse unanime sur l'absolue nécessité d'avoir des crédits spécifiques dédiés à l'amélioration des conditions de travail. Une instance de dialogue spécifique est de fait nécessaire.

FO se battra afin d'obtenir cette instance de plein droit.



CELLULE D'ÉCOUTE

78 %

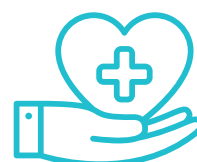
A peine lancée, déjà plombée ! Votre constat est sans appel : Ce n'est pas cet outil qui résoudra les problèmes.

Sur l'opportunité de créer cette cellule, F.O.-DGFIP s'interroge : N'aurait-il pas fallu déjà doter en médecins de prévention la quinzaine de départements qui n'en ont pas ?

Est-ce que ces cellules n'auront pas l'effet pervers de culpabiliser l'agent et de dédouaner la DGFIP de la souffrance de ses personnels ?

ASSISTANT DE PRÉVENTION

91 %



AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL POUR NE PLUS TRAVAILLER DANS CES CONDITIONS

Les conditions de travail des agents de la DGFIP continuent de se détériorer. En effet, les **suppressions d'emplois**, couplées aux **fermetures de postes et services accélérées** par l'Adaptation des Structures du Réseau (ASR), se poursuivent à un **rythme infernal** et les agents doivent s'adapter à marche forcée aussi bien à de nouvelles méthodes de travail et de management qu'à un criant **manque de moyens humains et matériels**.

Pour **F.O.-DGFIP**, la suppression des postes ruraux notamment est d'abord dictée par la **volonté budgétaire de réduire le maillage territorial** en centralisant à outrance au prétexte du développement du numérique.

La Direction Générale a des exigences en matière d'objectifs et ne fournit pas aux agents les conditions matérielles pour les atteindre. En outre, la charge mentale qui pèse sur les agents génère des **relations de travail tendues**, provoque des **pathologies physiques et psychiques** et conduit certains à des actes désespérés. **F.O.-DGFIP condamne le plan d'action** mis en place par la Direction Générale, depuis 2008, qui a abouti aux divers dispositifs existant désormais : DUERP, comité national de suivi du plan d'actions, EDD, TBVS etc... Ce plan n'a pas démontré son efficacité. **À défaut de s'attaquer aux causes réelles et criantes de cette dégradation, il ne peut demeurer qu'un palliatif.**

À CE TITRE, F.O.-DGFIP EXIGE :

- ✓ la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFIP assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;
- ✓ dans le cadre des outils d'évaluation des risques, la prise en compte réelle de la question des effectifs ;
- ✓ des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents ;
- ✓ une véritable prise en compte du handicap dans les services ;
- ✓ l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat ;
- ✓ que le télétravail concilie le respect des droits de l'agent et un service public de qualité ;
- ✓ une véritable prise en compte des besoins des agents dans le cadre des instances compétentes et donc un CHSCT de plein droit ;
- ✓ le maintien d'un budget dédié dans le cadre d'un CHSCT de plein droit ;
- ✓ des emplois d'assistant de prévention dans toutes les DD/DRFiP avec une quotité de travail de 100% sur cette mission ;

ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES
DU 29 NOVEMBRE AU 6 DÉCEMBRE 2018

Je Vote



**NOS
DIFFÉRENCES** 
FONT LA DIFFÉRENCE