

## Faits de société qui touche la DGFIP

### Le burn-out lié aux nouvelles méthodes de management :

**Les troubles psychosociaux sont aujourd'hui le premier problème de santé au travail constaté dans les centres de consultation des pathologies professionnelles.**

Auparavant, ce triste palmarès était détenu par les TMS (troubles musculo-squelettiques), la mécanisation et la prévention ayant permis d'alléger de nombreuses tâches parmi les métiers les plus difficiles physiquement même si des progrès restent à faire.

Que pensez de tout cela car depuis bientôt deux semaines à travers les groupes de travail DUERP portant sur les RPS, la solution de l'administration, est simple « plus de discussion, les agents se mettent la pression, il n'y a plus d'indicateur. Il n'y a plus de pression de l'encadrement. Cela est inscrit dans les missions des chefs de services »

Sommes nous tous dans une autre dimension, un tel décalage entre les propos et la vie de tous les jours.

**Car, il est indéniable, que le rapport présenté à l'Assemblée nationale le 9 février dernier, relatif au syndrome d'épuisement professionnel, souligne le fait que le burn-out est mal défini et mal quantifié.**

**D'où la non-reconnaissance du burn-out comme maladie d'origine professionnelle à contrario des maladies psychiques qui le sont depuis la loi Rebsamen de 2015.**

**La mission parlementaire, rédactrice de ce rapport, met en exergue la difficulté de distinguer les causes liées au travail d'un malaise plus général pour une victime d'un burn-out.**

**Par contre, la responsabilité du management est clairement identifiée.**

Ainsi, un management défaillant, une charge de travail trop lourde, des relations tendues avec les clients ou le public peuvent générer l'épuisement du salarié.

Selon une enquête du cabinet Technologia, plus de trois millions de salariés pourraient présenter un risque d'épuisement au travail.

Les évolutions structurelles du monde du travail telle que l'intensification du travail dans un contexte des politiques publiques axées sur la réduction du coût du travail, une économie concurrentielle et mondialisée ont favorisé la progression de cette pathologie.

Or, pour redresser notre économie, le traitement du seul coût du travail a montré ses limites. D'autres pistes sont à développer comme la recherche, le développement et le mieux être au travail.

De plus, le rapport constate que la porosité croissante de la barrière entre la vie professionnelle et la vie personnelle, avec l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication, ainsi que les nouvelles organisations du travail peuvent générer l'apparition du burn-out.

La configuration des espaces de travail en Open Spaces représente une source supplémentaire de stress pour les salariés.

**Les défaillances du management contemporain sont aussi mises en cause dans le développement du burn-out.**

**Le personnel d'encadrement, de par son cursus de formation ne connaît pas forcément bien la réalité du métier des collaborateurs et des contraintes qui y sont attachées.**

**Pour pallier cette méconnaissance, les «reporting » ou relevés des données sont les seuls moyens pour l'encadrement de contrôler la réalisation des tâches.**

**A la DGFIP, on le constate au travers de toutes les statistiques exigées et établies et la multiplication des tableaux de bord.**

Malgré l'engagement de quelques grandes écoles de management d'inclure des cours sur l'éthique ou la gestion des relations humaines pour «humaniser » leurs formations, beaucoup de chemin reste à parcourir car à ces formations s'oppose un climat permanent de compétition.

C'est pourquoi, le rapport préconise d'intégrer, à la formation des futurs managers, un module sur les risques psycho-sociaux ainsi qu'un stage d'exécution de plusieurs semaines pour appréhender les réalités et contraintes de leurs futurs collaborateurs (comme cela se fait dans les écoles des futurs ingénieurs sous l'intitulé des « stages ouvriers »

**Si chaque cas de burn-out repose sur des raisons particulières qui peuvent être difficiles à cerner, des points communs au déclenchement d'un burn-out demeurent.**

**Face à une situation de burn-out, la tentation est grande pour les employeurs d'invoquer une faiblesse personnelle préexistante chez le salarié.**

**De plus, cela serait de la part de l'employeur le moyen de se dédouaner de ses responsabilités en matière de politique managériale.**

**Le rapport sur cette pathologie est claire dans ses conclusions :**

**« c'est bien l'environnement dans lequel travaillent les individus qui pose les fondations et génère le burn-out »**

**Compte-tenu de la situation actuelle des services à la DGFIP, F.O.-DGFIP n'a de cesse d'alerter et de mettre en garde les Directions sur une évolution négative de la souffrance au travail constatée et relatée par les agents.**

**Florilège de quelques bonnes idées pour l'avenir  
de la Fonction Publique prises par les ministères**

**Décidément, sous les ors de la République, les neurones tournent à plein régime pour essayer de réformer à tout va cette Fonction publique que beaucoup de citoyens des pays voisins nous envient.**

**Pour preuve, il suffit de prendre connaissance de l'interview accordé par Madame Annick Girardin, ministre de la Fonction publique à la revue « Acteurs Publics » du 15 mars 2017.** Pour cela, quoi de mieux, sinon remettre en cause le statut (recrutement, mobilité, rémunération), repenser la répartition des missions et le rôle des syndicats.

**Sans autre commentaire sur les extraits des propos tenus par la ministre du fait de l'obligation de réserve imposée aux fonctionnaires pour cause d'élections, vous trouverez ci-dessous les pistes évoquées, il appartient à chacun (e) de se forger sa propre opinion à l'aune de ce qui suit:**

-en préambule : « Le statut ne consiste pas à dire à un agent « Vous avez un travail à vie », l'erreur de casting peut-être corrigée à n'importe quel moment. La vraie question , c'est celle du courage managérial»

-ne faudrait-il pas envisager «la suppression des corps pour aller vers une fonction publique de métiers»

-la ministre met en garde les syndicats contre tout conservatisme

-«nous avons commencé à répondre à l'attente des fonctionnaires en dégelant le point d'indice et la mise en place de PPCR...»

- «le système de gestion actuelle des fonctionnaires est une machine à fabriquer du célibat géographique»

- «répondre à certaines questions concrètes des agents comme le mal-être des agents sur le terrain par exemple en matière de laïcité »

- «Marylise Lebranchu, ma prédécesseur avait su renouer le dialogue avec les syndicats, moi je préfère nouer le dialogue avec l'agent lui-même aux travers d'initiatives comme «Ma fonction publique se réinvente »avec un des fils conducteurs :la laïcité»

- «le prochain quinquennat doit débiter par un débat sur les services publics de demain. Nous pourrons redéfinir les moyens humains et financiers pour mener les politiques publiques »

**- «il convient d'adopter un autre mode de fonctionnement au quotidien, permettant vraiment des mobilités entre ministères et des passerelles entre les trois versants de la fonction publique par la suppression des corps pour aboutir à une fonction publique de métiers »**

- «le compte personnel d'activité (CPA) représente le début du portage individuel des droits qui permettra aux fonctionnaires de partir travailler dans le privé et de revenir s'ils le souhaitent dans le secteur public »

- «je considère qu'un fonctionnaire doit avoir au moins deux rendez-vous dans sa carrière pour faire le bilan de l'ensemble de ses acquis »
- **«les services publics vont être réinventés ,d'autres vont disparaître »**
- «je considère aussi que les services publics peuvent être différents selon les spécificités des territoires»
- **«nous n'aurons peut-être pas les mêmes services publics en outre-mer, en montagne ou en Corse qu'en métropole»**
- **«certains services pourront être assurés au travers d'une délégation de service public par des structures privées dans certains territoires mais pas dans d'autres»**
- **«il convient de donner davantage de compétences aux préfets dans les territoires, notamment dans les grandes régions, pour gérer l'ensemble des ressources humaines localement »**
- **«les syndicats sont là pour protéger les agents lorsqu'ils sont en situation de risque :mutations,mobilités importantes,...mais soyons plus souples. Mais même si dans certains cas, nous décidons de ne pas passer par une CAP, les syndicats doivent rester informés des mobilités »**
- «je pense qu'il faut publier les chiffres des rémunérations de tous les fonctionnaires ainsi que les lettres de mission de tous les ministres »
- «geler le point d'indice revient à laisser les employeurs apporter des réponses en dehors de la rémunération , par exemple sur le temps de travail »
- **«la fonction publique s'est déjà réformée mais par à-coups. Le statut a été modifié plus de 200 fois depuis 1946. Il faut faire un bond non pour satisfaire le besoin immédiat du citoyen mais le besoin de 2025»**
- **« à propos de la rémunération, un socle commun doit être maintenu autour du statut. Mais il faut aussi de la souplesse, en matière de reconnaissance du mérite, comme le permet le RIFSEEP. On peut garder un point d'indice uniforme mais il doit rester possible d'attribuer des points supplémentaires suivant les cas »**
- Toujours à propos du RIFSEEP :- «le travail d'harmonisation entre les ministères d'une part, et entre l'État et la territoriale d'autre part nécessitera des modifications , avec dans certains cas , des augmentations et dans d'autres, d'autres types de changement...»**
- «dans le dialogue social, nous devons accepter de nous dire que le modèle de demain va changer, y compris pour certains dans leurs conditions de rémunération ».

**VOUS ETES NOMBREUX A NOUS  
SOUTENIR  
N'HESITEZ PAS A NOUS REJOINDRE  
AVEC FO L'INDEPENDANCE AU SERVICE  
DE  
VOS DROITS**



**BULLETIN d'ADHESION**

**NOM :** \_\_\_\_\_ **Prénom :** \_\_\_\_\_

**Grade :** \_\_\_\_\_ **Indice :** \_\_\_\_\_

**Quotité travail :** \_\_\_\_\_

**Affectation :** \_\_\_\_\_

Déclare vouloir adhérer au :  
**Syndicat Force Ouvrière des Finances**

**Publiques**

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_

**ASSEMBLEE GENERALE LE 04/05/2017 !!**

Au Restaurant chez JACKY  
Rivière des Galets 54 rue Louise Michel  
97419 La Possession

Pour tous nos adhérents et les sympathisants FO.

9h00 : accueil des participants ( café, viennoiserie, jus)  
9h30 : début des travaux  
12h00 : fin des travaux

A l'occasion de ces travaux, nous ferons le point sur l'activité de votre section syndicale FO-DGFIP Réunion.