

A Blois, le 19 juin 2017

## **COMPTE-RENDU DU CTL DU 16 JUIN 2017**

Le 16 juin 2017 s'est tenu un CTL dont l'ordre du jour était : le bilan de la campagne DUERP/PAP 2015-16 et programme du PAP 2016-17, résultats du baromètre social 2016, le TBVS 2016 (points pour information) ; questions diverses.

En réponse à notre liminaire (voir infra), M. Le Buhan a répondu que les termes utilisés dans notre liminaire ne correspondent pas à l'ambiance dans les services de Loir-et-Cher : on y est heureux car c'est bien pire ailleurs ! Pourtant, les chiffres que nous avons évoqués sont bien ceux donnés par les collègues du département, et s'ils sont parfois moins éloquents que la moyenne nationale, il n'y a pas de quoi s'en féliciter !

Le bilan de la campagne du **Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP)** a fait le point sur les mesures de prévention mises en place par la Direction dans le cadre du recensement des risques, tant matériels qu'organisationnels, qui ont un impact direct sur la santé et la sécurité des agents. Un groupe de travail a classé tous les risques répertoriés en quatre catégories selon leur impact sur la santé des agents et leurs conclusions ont été validées en CHS-CT le 6/6. Les risques psychosociaux représentent 17 % des risques recensés et les deux seuls risques cotés A (intolérables) en font partie. Le **PAP (Programme Annuel de Prévention)** doit proposer des actions pour répondre à ces risques recensés : 64 seront entreprises en 2017. Le plan d'actions se fait sur deux ans et est marqué à la fois par l'impuissance locale face à ce qui relève des décisions de l'administration centrale (risques psychosociaux et organisationnels), et la forte contrainte des restrictions budgétaires (comme par exemple pour l'installation d'une salle climatisée sur chaque site, jugée trop coûteuse).

Le **baromètre social**, issu du questionnaire réalisé auprès des agents en décembre 2016, est véritablement représentatif du ressenti des agents de la DGFIP avec un taux de participation de 55 % dans le Loir-et-Cher (44 % au national). Même si, comme le dit M. Le Buhan, les chiffres sont moins pires que ceux de la moyenne nationale, les résultats n'en sont pas moins éloquents : on constate une augmentation du stress en raison de la dégradation des conditions de vie au travail, liée à l'augmentation de la charge de travail due aux suppressions d'emplois et aux restructurations permanentes. Les agents n'ont pas le temps nécessaire pour faire correctement leur travail et travaillent souvent dans l'urgence. Ces données sont particulièrement relevées dans les trésoreries et les SIP. Les agents, quel que soit leur grade, considèrent surtout que le rythme des évolutions est trop rapide et que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens. A cela s'ajoute l'absence de reconnaissance du ministère et de la DG, le gel des rémunérations, la baisse des promotions et l'absence d'écoute. M. Le Buhan veut surtout voir dans le questionnaire que les agents sont motivés et sont fiers de leur travail. Heureusement qu'il reste la conscience professionnelle des agents pour compenser la dégradation de leurs conditions de travail, mais elle a ses limites.

Le **Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS)** a été présenté. Il s'agit d'un outil statistique, mis à jour semestriellement, sur la santé et les conditions de vie au travail des agents à travers des indicateurs, notamment sur les congés maladie, CET, écrêtements horaires, violences physiques ou verbales, et sur les relations professionnelles et sociales (appels de notation, grèves, etc.). La Direction a fait l'effort de présenter le TBVS comme les années précédentes alors qu'au niveau national les indicateurs pris en compte se réduisent fortement (le tableau qui nous sera fourni l'année prochaine sera modifié et beaucoup moins lisible). A noter en particulier, par rapport à l'année antérieure, une forte hausse du nombre de congés définitivement perdus (+115 %) et une baisse du nombre d'heures écrêtées, même si elles restent importantes (1150 H). A noter également une hausse des fiches de signalement de violences physiques ou verbales externes, avec 24 fiches en 2016, qui dénote à la fois une meilleure information quant à la pertinence de l'utilisation et du suivi de ces fiches (2 plaintes déposées) et les difficultés rencontrées par les agents ayant à faire face à l'accueil ou au contrôle des contribuables. La Direction se félicite qu'aucun droit d'alerte ou de retrait n'ait été exercé ces trois dernières années, nous avons demandé à ce que le cadre de ces droits soit redéfini afin de pouvoir les exercer en fonction de la dangerosité des situations rencontrées dans les services (agressions, travaux, ambiance thermique par exemple). De même, nous observons la baisse du nombre de recours à la notation, qui s'explique certes par des quotas de mois recouvrant 70 % des agents (la dernière année tous grades confondus) mais aussi par la complexification de la procédure sur Eden-RH.

### **Questions diverses :**

Nous avons tout d'abord évoqué la **convention** qui avait été passée avec le foyer Serrault pour que les collègues de **Romorantin** puissent y déjeuner du fait de la fermeture du FIR. Il ne manquait plus que l'accord du conseil municipal de Romorantin mais il s'est finalement rétracté afin de ne pas créer un « précédent ». Désormais, tous les agents du site de Romorantin disposeront de tickets restaurant.

Nous avons évoqué **l'avenir de la mission domaniale**. En effet, France Domaines se transforme en une Direction Immobilière de l'Etat (DIE) avec 59 pôles d'évaluation domaniaux, dont celui de Chartres qui regroupera au 1/9/2017 les départements d'Eure-et-Loir et de Loir-et-Cher. Les deux postes A d'évaluation sont transférés à Chartres. Il ne restera plus à Blois qu'une équipe de gestion domaniale constituée d'un cadre A et un cadre B, et il y a une forte inquiétude quant à la pérennisation de leurs missions. Ce point sera évoqué au cours du prochain CTL, prévu le 6 juillet prochain.

Nous avons demandé quelle allait être **l'Adaptation des Structures et du Réseau** (ASR) pour l'année 2018. M. Le Buhan a répondu que compte tenu de la situation (élections législatives et installation de la nouvelle équipe gouvernementale), l'information ne sortirait pas avant la mi-juillet...

Voici la liminaire que nous avons lue :

Monsieur le Président,

Nous sommes réunis pour évoquer les conditions de vie au travail et le mal être des agents de la DDFIP de Loir-et-Cher à travers des outils permettant d'en faire une évaluation, DUERP, PAP, TBVS et Baromètre social. S'il faut reconnaître l'implication et la qualité du travail de l'assistante de prévention et des participants au groupe de travail préparant à l'élaboration du PAP, le simple constat du vécu des agents est sans appel sur la dégradation de leurs conditions de travail, car le mal être des agents a des causes connues : la politique ininterrompue de suppressions d'emplois à la DGFIP depuis quinze ans entraînant une augmentation de la charge de travail, et son corollaire de restructurations permanentes et d'aménagements des structures et du réseau. Nous sommes donc face à un sentiment d'impuissance car avec le manque de moyens pour y remédier, ce mal être ne pourra que s'accroître, et ce ne sont pas les dernières mesures prises par la DG qui vont nous rassurer : aux attaques contre le dialogue social avec les restrictions apportées dernièrement dans les règlements intérieurs des CAPL et CTL, se sont ajoutées les attaques contre les promotions internes, avec la chute des plans de qualification et la restriction des possibilités d'accès aux concours internes et examens professionnels. De plus, la DG entend modifier les règles actuelles des premières affectations en nommant les lauréats des concours externes et internes sur les postes restés vacants à l'issue des mouvements généraux.

Le DUERP fait toujours ressortir que les risques psychosociaux représentent environ 17 % des risques recensés et que les deux seules cotations A du PAP (c'est-à-dire les risques intolérables) relèvent de cette catégorie.

Le TBVS fait apparaître la souffrance au travail par le biais des excès horaires, congés maladie, les congés définitivement perdus, ayant un lien évident avec l'augmentation de la charge de travail

L'analyse du baromètre social de 2016, auquel les agents de Loir-et-Cher ont plus largement répondu qu'au niveau national pour évoquer leur ressenti d'aggravation de leur souffrance au travail, doivent particulièrement vous interpeller : entre autres, 72 % des agents estiment que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens, y compris une majorité de vos cadres A+, 56 % n'ont plus le temps nécessaire pour faire face à leur charge de travail, 54 % travaillent souvent dans l'urgence, 36 % estiment leur soutien technique insuffisant (dont 48 % des A), 53 % rejettent la e-formation ou encore 71 % ne se sentent pas écoutés par leur hiérarchie ou la DG.

Pour Solidaires-Finances Publiques, un arrêt dans les réformes et dans les suppressions d'emplois doit être fait afin d'assimiler les changements qui ont eu lieu ces dernières années. Il faut prendre la mesure de l'ampleur des enjeux humains qui existent derrière les chiffres, et mettre fin aux constats pour débiter une véritable action de la part de la Direction Générale et s'emparer des raisons profondes du mal être des agents de la DGFIP.