



**Déclaration liminaire**  
**au CHSCT du 23 avril 2018**

Monsieur le Président,

Comme l'indique le document présenté lors du comité national de suivi des conditions de vie au travail, le climat social au sein de notre administration continue à se dégrader, et ceci inexorablement. À chaque réorganisation, le personnel doit faire face à des contraintes supplémentaires pour s'adapter à une extension de ses missions, à une charge de travail supplémentaire, à la disparition de son métier, etc. Dans les faits la pression sur les agents est de plus en plus prégnante, on leur demande de faire toujours plus, toujours plus vite, avec de moins en moins de moyens au détriment d'un travail de qualité.

Ainsi dans le bilan de l'observatoire interne ministériel d'octobre 2017, le rythme du changement et de l'évolution de notre administration est jugé trop rapide par la quasi-totalité des agents des DDFIP/DRFIP. Sur les facteurs influençant le climat social, personne ne sera surpris de retrouver à la fois la charge de travail, les pratiques managériales, le sentiment de se sentir utile et valoriser et l'adhésion aux évolutions de la DGFIP.

Une fois n'est pas coutume, Solidaires Finances partage l'analyse faite par l'administration sur le sujet ! Plus la charge de travail est importante et peu gérable, plus l'insatisfaction est présente parmi les agents. Plus les pratiques managériales sont proches des agents (soutien, valorisation, organisation du travail, écoute...) moins le climat social est dégradé. Il en est de même avec le sentiment de valorisation professionnelle, et la perception des changements au sein de la DGFIP. Mais Monsieur le président une fois ce constat fait, quelle conclusion l'administration en tire-t-elle ?

Aucune ou si peu... La mise en place d'une cellule d'écoute psychologique, une semaine de la qualité de vie au travail avec la remise d'un trophée au directeur le plus méritant et une charte des bonnes relations au travail... Ces réponses sont bien pusillanimes et manquent singulièrement d'ambition et de volonté réelles. La situation est tellement inquiétante et dégradée que notre administration en est à rédiger une charte pour écrire noir sur blanc, je cite « qu'il faut respecter les collègues, la hiérarchie, et faire preuve de tolérance, bienveillance et solidarité... qu'il faut respecter les plages horaires fixes et les pauses méridiennes ; et qu'il faut préserver son équilibre de vie et prendre ses jours de congés...

Pour Solidaires Finances, devoir redire de telles évidences aujourd'hui prouve à quel état de dégradation en sont arrivées les conditions de travail à la DGFIP. La volonté de mettre en place des cellules d'écoute montre bien la situation délabrée dans laquelle se trouve notre administration. Si des agents ont recours à cette cellule d'écoute, cela ne prouvera qu'une chose : que l'administration a failli dans son rôle de prévention et de protection des agents.

Pour nous la solution n'est évidemment pas dans la mise en place d'une telle structure même si ponctuellement elle peut aider un collègue proche du Burn-out. La solution est

dans une vraie et volontaire prise en charge des Risques Psycho Sociaux et de ses conséquences. Ceci passe par une profonde réflexion sur le travail de nos collègues.

Adapter le travail à l'homme est l'un des grands principes qui doit définir la relation entre l'homme et le travail, entre la santé et le travail. Toutes les démarches de prévention des risques psychosociaux doivent intégrer ce principe. Or, dans notre administration ce principe n'est plus appliqué. Vous nous l'avez dit à de multiples reprises, les agents doivent travailler autrement et s'adapter. Malheureusement, tant que l'administration restera dans cette vision organisationnelle, les problèmes psycho-sociaux perdureront.

D'un point de vue managérial, adapter le travail à l'homme signifie penser les organisations, les procédures et les process à partir des équipes, des agents, des collègues. Bien sûr, pour mettre en place cette organisation, notre administration a besoin de moyens humain et budgétaire. Nous le savons tous et toutes autour de cette table, il est urgent de sortir de la logique comptable dans laquelle est engluée la DGFIP depuis des années et d'écouter et de prendre en compte les agents de notre administration.

C'est cette action qui motive Solidaires Finances au quotidien. Faire en sorte que la voix des agents soit écoutée, et ceci au plus haut niveau. Nous vous concédons que la tâche n'est pas facile dans le contexte actuel, c'est tout l'objet des différentes actions qui seront menées par l'intersyndicale DGFIP durant la campagne IR. De plus, c'est dans cette période très tendue que le gouvernement lance une réflexion sur la fusion des CT et des CHSCT. Solidaires Finances dès l'année dernière vous avez fait part de son ressenti sur la question. Pour nous, il est hors de question de noyer la technicité des CHSCT dans une nouvelle structure ! Et ce ne sont pas les arguments du gouvernement portés dans son document de concertation qui nous feront changer d'avis.

Plus globalement, ce qui est ainsi menacé c'est l'avenir même de la politique ministérielle en matière de Santé, Sécurité et Conditions de Travail à laquelle nous sommes particulièrement attachés. Pour Solidaires Finances cela est tout simplement inacceptable !

Nous tenons à réaffirmer notre attachement à cette politique qui doit être pérennisée et améliorée en la dotant des moyens nécessaires pour qu'elle puisse accomplir ses missions dans l'intérêt des agents. Cela passe par une augmentation des moyens budgétaires, mais également par une amélioration quantitative et qualitative des réseaux de tous les acteurs de prévention ministériels sur lequel pèse désormais une épée de Damoclès.

Solidaires Finances rappelle qu'en cas de réorganisation de services, les agents doivent être systématiquement consultés, bien en amont, sur les changements envisagés et que la direction doit prendre en compte leurs propositions. Si ces possibilités de discussion existent théoriquement, dans la pratique, il s'agit plus d'une communication purement descendante que d'un véritable échange sur le fond portant sur les aménagements possibles et les solutions les plus optimales. Les délais d'information des agents, des représentants du personnel et de saisine des instances (CT et CHSCT) sont notoirement insuffisants. Il est impératif que la Direction prenne part à l'élaboration du dossier de présentation des projets et cela doit être engagé le plus amont de la mise en œuvre du projet comme le précise l'annexe de la note d'orientation 2018 portant sur les modalités de prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets.

Les représentants Solidaires Finances au CHSCT de l'Eure.