



## Liminaire CHSCT du 15 mars 2018

Monsieur le Président du CHSCT de la Charente

Nous profitons de ce premier CHSCT de l'année 2018 pour vous souhaiter officiellement la bienvenue dans notre beau département.

Nous souhaitons vivement établir dans le cadre de cette instance un dialogue de qualité, dans l'intérêt des agents de la DDFIP. Nos collègues ont grand besoin, en ces temps troublés, et face aux attaques d'une ampleur inédite des missions de la DGFIP, et plus largement du secteur public, d'une réelle écoute de leur direction.

Pour ce faire, il est impératif que les documents des instances nous parviennent dans des délais raisonnables (minimum une semaine avant). Par ailleurs, dans un contexte tendu dans les services, les absences des représentants du personnel peuvent parfois être mal vécus par les collègues et la hiérarchie. Ainsi, les droits syndicaux rattachés à la participation au CHSCT doivent être rappelés et défendus.

Vous avez très certainement pris la mesure des spécificités du département de la Charente : département rural, contrasté, où le besoin de service public est très fort. Pourtant, les fermetures de postes comptables de proximité, les regroupements de services sur les grandes agglomérations, et la poursuites des suppressions d'emploi mettent à mal ces diverses et importantes missions de service public.

Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, avec les 21 suppressions d'emplois de l'année, il ne reste plus que 488 emplois implantés ; en l'espace de 10 ans, nous avons perdu 124 emplois, soit 20,26 %

Pire, en faisant abstraction de la création du CSB , cela fait 167 emplois supprimés en 10 ans soit moins 27,28 %

Fin 2010, au moment de la fusion de la DGI et du Trésor en Charente il y avait 34 sites. Au 1<sup>er</sup> janvier 2018, il n'en reste plus que 19.

Ainsi, 15 sites ont disparu en 8 ans, dont 13 suppressions de trésoreries (Chabanais, Chasseneuil, Aigre, Saint Amant de Boixe, Segonzac, Châteauneuf, Baignes, Aubeterre, Montmoreau, Blanzac, Gond Pontouvre, Ruelle, et la trésorerie OPH.)

Cela sans compter les fusions et restructurations de services (SIE, SIP, création du SPF-E, éclatement du CDIF) et les transferts de missions vers l'échelon régional (Domaines, RH, produits divers...)

La situation est critique, tant pour les usagers que pour les agents.

Le CHSCT a toute sa place dans le contexte actuel.

Malheureusement, il doit vous interpeller en situation de crise sur certains services ; ce que nous avons fait l'année passée pour plusieurs services. L'intervention de la cellule de médiation sociale du ministère a permis, pour l'instant, d'apaiser les tensions dans un service. Nous ne relâchons pas pour autant notre attention et continuerons à vous faire

part des situations difficiles dont nous sommes informés.

Nous devons également assurer notre rôle de prévention. Pour cela, les visites de site sont des moments privilégiés. Les actions sont également fondamentales : améliorer au quotidien la sécurité, les conditions de travail de nos collègues est primordial.

Ceci étant, les inquiétudes réelles des agents de la DGFIP sont mal évaluées : la mise en place d'un baromètre social unique au sein des ministères économiques et financiers, dont les premiers chiffres ont été communiqués récemment, ne permet plus de rendre compte du climat social qui règne au sein de notre direction générale. Les résultats étant agrégés au niveau ministériel et retraités selon les méthodes statistiques des sondages (c'est d'ailleurs l'IPSOS qui en est chargé!), plus de déclinaisons par département comme auparavant.

C'est bien dommage.

Pour rappel, et à titre de comparaison :

Observatoire ministériel 2017	Observatoire DGFIP 2016
41 % de participation en 2017 (57.411 participants, sans que l'on connaisse la répartition par direction, grade, distinction services centraux/services locaux)	44 % de participation en décembre 2016 (46.673 agents de la DGFIP ont répondu à l'enquête)
52 % des agents déclarent que leur motivation dans leur travail diminue.	
63 % des agents ne sont pas satisfaits de la reconnaissance de leur travail.	
35 % signalent un niveau de stress compris entre 8 et 10/10 ; moyenne à 6,4/10	49 % des agents charentais indiquaient un niveau de stress entre 8 et 10 (36 % en 2015).
59 % des agents estiment qu'ils disposent des ressources et outils nécessaires pour faire leur travail	74 % (66 % en 2015) affirment manquer de temps pour accomplir correctement leur travail, 80 % (77 % en 2015) déclarent ne pas avoir le temps de prendre connaissance des informations et de la documentation nécessaire à leur travail ! 71 % (soit 64 % en juin 2015) ont le sentiment de travailler dans l'urgence !
49 % estiment que le rythme de changement est trop rapide (17 % ne se prononcent pas)	
64 % estiment que leur direction n'évolue pas dans le bon sens	84 % pensent que la DGFIP n'évolue pas dans le bon sens (76 % en juin 2015)
63 % des agents sont pessimistes concernant leur avenir dans leur direction	73 % des agents sont pessimistes sur leur avenir au sein de leur administration (ils étaient 65 % en

	2015)
	82 % d'entre eux jugent le climat social mauvais ou très mauvais à la DGFIP (+13 points !).

Outre la difficulté de comparer ces items parfois très différents, il apparaît évident que les mauvais chiffres 2016 de la DGFIP sont noyés dans l'ensemble. On imagine difficilement une remontée spectaculaire...

Ce ne sont pas les informations distillées çà et là qui sont de nature à rassurer les collègues (et nous-mêmes, car nous, représentants du personnel, ne sommes pas hors-sol!) (un dernier chiffre de l'observatoire interne 2017 : 52 % des agents estiment ne pas être bien informés sur les réformes et projets en cours dans leur direction...).

Outre les news, plus ou moins fakes, jetées dans la presse par le gouvernement (le « doublon » que représente le comptable public, la marchandisation de l'aide aux redevables...), les annonces de M. Magnant lors du CTR du 6 mars ne peuvent qu'accroître les inquiétudes pour les collègues de la sphère gestion publique : annonce de la possibilité offerte de créer des agences comptables pour la gestion du secteur public local. Rappelons également l'annonce de M. Parent quant aux suppressions d'emplois (en substance : attendez-vous à pire dans les années qui viennent...)

Tout cela dans une attente que l'on peine à qualifier d' « impatiente » des annonces sur les missions du service public transférées, supprimées ou confiées au secteur privé dans le cadre de la Commission Action Publique 2022.

Après ce petit panorama peu réjouissant, nous vous réitérons, Monsieur le Président, nos vœux de bienvenue, et vous proposons de nous mettre au travail !