

COMPTE RENDU INTERSYNDICAL

du Comité Technique Local du 26 avril 2018

L'ordre du jour est le suivant :

- Point 1 : Bilan de la campagne IR 2017 et présentation de la campagne IR 2018 (pour information)
- Point 2 : Présentation du budget départemental 2018 (pour information)
- Point 3 : SIRHIUS : présentation de l'organisation et de l'outil (pour information)
- Questions diverses

A l'ouverture de la séance, la présidente, Mme Simon, demande s'il y a des déclarations liminaires. Les représentants du personnel déclarent qu'ils ont rédigé une motion d'alerte et en donne lecture.



Motion d'alerte

Ce jour marque le premier temps fort des actions décidées par l'intersyndicale CFDT – CGT – FO- Solidaires au niveau national. C'est dans ce contexte que nous vous alertons sur les conditions de travail des agents.

Les conditions de travail des agents de la DGFIP sont en constante dégradation depuis trop longtemps.

La démarche stratégique, suivie des lignes directrices et du plan d'adaptation des structures du réseau, ont participé activement à la remise en cause des missions et des métiers de notre administration.

Les réflexions en cours dans le cadre de CAP 22 s'inscrivent dans cette tendance lourde notamment avec la fusion programmée des CHSCT et des Comités Techniques. Si elles débouchent sur des décisions, elles aggraveront inévitablement les atteintes à la santé physique et psychique des agents des finances publiques. Tous les signaux d'alerte (baromètre social, fiches de signalement, déclarations d'accident de service, enquêtes et rapports des acteurs de prévention, droits d'alerte des représentants CHSCT, etc.) en attestent.

Les perspectives d'évolution des services, du maillage des implantations, des restructurations, des organisations du travail, ne pourront qu'accentuer les risques psycho-sociaux déjà constatés.

Les organisations syndicales représentatives de la DGFIP vous alertent encore, tant sur l'ampleur de cette réalité que sur le niveau historique de souffrance au travail dans les services.

En effet, le dernier bilan social fait apparaître plus de 37 % des agents ressentent un stress très important lié directement à leur charge de travail.

En Saône et Loire, le baromètre social, présenté lors du CTL du 1^{er} juin 2017, démontre que 41 % des agents éprouvent un important stress en lien avec leur travail. Pour 62 % des agents, la principale raison de ce stress est la charge de travail suivie par les conditions matérielles de travail.

Nous craignons que ces chiffres n'évoluent à la hausse avec les prochaines adaptations des structures et du réseau qui vont contraindre un certain nombre d'agents à la mobilité géographique et fonctionnelle.

Les mesures curatives, telles que les chartes de bonnes relations du travail, la semaine QVT, les cellules d'écoute psychologique ne sont que des palliatifs. Il devient urgent de s'attaquer enfin aux causes réelles du mal être au travail : suppressions d'emplois, fermetures et restructurations de postes ou services et réorganisations incessantes.

Les organisations syndicales exigent en conséquence :

- la prise en compte effective de la réalité du travail et de l'avis des agents en matière d'organisation du travail ;
- la consultation préalable des instances représentatives des personnels concernées, dans des délais suffisants, avant toute évolution de structure, sur l'organisation du travail, les emplois et les moyens de fonctionnement, sur la base d'un projet documenté.

Celui-ci devra tenir compte de l'avis et des aspirations professionnelles des agents impactés par les décisions de l'administration.

- un bilan contradictoire des mesures de dématérialisation et des simplifications précédemment mises en œuvre, avec les organisations représentatives du personnel, notamment, quant à leur impact concret sur les emplois et le travail réel.
- un moratoire sur les réorganisations de services et les suppressions d'emplois, afin de reconstruire les repères fonctionnels et professionnels fortement dégradés au cours de ces dernières années.

Mâcon le 26 avril 2018

Réponse de Mme SIMON, DDFIP de Saône et Loire :

- Concernant la fusion des instances, les départements comme le notre doivent s'adapter. Les mêmes sujets sont repris dans les deux instances.
- Sur les réorganisations et la demande de consultation préalable des instances représentatives des personnels, elle essaie de le faire même si, dans le cas de projets immobiliers, les services sont consultés avant.
- Au sujet de l'adaptation des structures et du réseau, la DDFIP 71 réaffirme qu'elle respecte la procédure qui lui est impartie : consultation du préfet puis des élus nationaux puis des élus locaux et enfin des représentants des personnels et des services.
- La DDFIP 71 préfère maintenir le dialogue dans le département même s'il est parfois « punchy ».
- Sur CAP 22, les directeurs n'ont pas plus d'informations que les OS sur les pistes de réflexion.
- Concernant les suppressions d'emplois, elle précise qu'elle n'a pas la maîtrise sur ce point. 2018 est resté stable au niveau des suppressions mais 2019 verra une forte augmentation des suppressions.

A l'issue de la réponse de la DDFIP 71, les travaux débutent.

Intervention des organisations syndicales lors de l'examen des points à l'ordre du jour (uniquement pour information) :

NEANT...plaçant ainsi le dialogue social au même niveau que le pratique la DGFIP !