



LIMINAIRE AU CHS CT des 26 et 28 juin 2019

Monsieur Le Président,  
Mesdames et Messieurs les membres de l'Administration,

Ce CHS CT s'ouvre dans une période dramatique pour les agents de la DGFIP.

Le 11 juin, la DRFIP a « convié » les organisations syndicales à la présentation de la cartographie version géographie revisitée.

Solidaires dénonce l'omerta qui a régné sur ce sujet depuis la présentation de Monsieur Darmanin de son projet de démantèlement de la Direction générale des Finances Publiques, projet présenté lors d'une réunion des numéros 1 en juillet 2018 et partagé auprès des agents via les réseaux sociaux.

Malgré le besoin de justice fiscale et sociale et la nécessité d'un service public de proximité et de qualité, le plan proposé est mauvais pour les personnels et pour les missions. Il ne vise qu'à instaurer un service public dégradé qui provoquera de nombreux dégâts humains tant pour les personnels que pour les usagers .

Ce plan est proposé au moment où le gouvernement impose à marche forcée (et en procédure accélérée au Parlement) sa réforme de la Fonction publique qui comporte de nombreuses dispositions régressives : mobilités subies (géographique et/ ou fonctionnelle), départs volontaires, recrutements de contractuels, suppressions d'instances...

Cette attaque frontale contre la fonction publique et les fonctionnaires est synonyme d'un affaiblissement inédit.

La stratégie du gouvernement entraîne opacité et inquiétudes des personnels quant à leur avenir professionnel et personnel. Les questions des agents sur leur statut, leur devenir, leur rémunération ou encore leur perspective de carrière sont nombreuses, autant de sujets anxiogènes.

Solidaires tient à porter à la connaissance de tous les acteurs de cette instance le contexte particulier de la DGFIP .

**– Pour les agents :**

Les agents de la DGFIP ont fait la démonstration de leur capacité d'adaptation au cours de ces dernières années à apporter un service public de qualité et à faire face aux nombreuses réformes de grande ampleur. (fusion DGI /DGCP, fusions de services, suppressions de structures, réorganisations...) C'est d'ailleurs principalement grâce à l'investissement, au sens du service public et à la conscience professionnelle des personnels que la DGFIP peut encore se targuer d'être une administration de référence.

Pour cette raison, il faut la consolider et la renforcer et non l'affaiblir comme cela est le cas depuis de trop nombreuses années.

Cet affaiblissement est de plus en plus mal vécu par les agents. Il s'exprime par la multiplication des signaux d'alerte mis en lumière dans les résultats du baromètre social ministériel : ainsi tous grades et tous services confondus, 61 % des répondants issus de la DGFIP indiquent une démotivation au travail, 1 sur 10 n'est plus satisfait de travailler à la DGFIP, 68 % ne se sentent pas reconnus et 72 % sont insatisfaits de leurs conditions d'avancement et de promotions...

Il s'agit des résultats d'une enquête effectuée du 19 octobre au 23 novembre 2018, alors même que des projets comme la géographie revisitée et la loi de transformation de la fonction publique ne faisaient pas encore partie du paysage.

Ses causes sont connues et identifiées depuis le rapport Gollac : absence de reconnaissance, exigences du travail, exigences émotionnelles, autonomie et marges de manœuvre, rapports sociaux et relations de travail, conflits de valeur et insécurité de l'emploi et du travail.

Ce constat rejoint les conclusions du rapport annuel d'activité des médecins de prévention.

**– Pour les missions : La réalité pour la DGFIP : une attaque brutale et inédite.**

Le gouvernement a lancé une vaste opération de communication pour promouvoir son plan en s'appuyant sur la hausse du nombre de « points de contact ».

Avec ce plan, la DGFIP subit une chute brutale du nombre de ses services territoriaux .

Le nombre de trésoreries et de Services de Publicité Foncière est divisé par 3 environ, les « services fiscaux » sont appauvris (SIE, PCR, PCE, BDV regroupés). Les SIP sont globalement maintenus mais fragilisés, touchés par la mise en place du PAS et la suppression de la TH.

Le maillage territorial est en réalité particulièrement attaqué :

- missions des trésoreries scindées entre les « services de gestion comptable » (recettes/dépenses) et les conseillers comptables,
- transferts de missions et de services au sein et entre directions
- externalisation et polarisation des missions .

En douane également, la géographie revisitée est aussi d'actualité. Ainsi, il a fallu une question des élus Solidaires à la Direction Générale pour que celle-ci admette qu'elle travaillait sur un projet consistant à délocaliser les services de délivrance (Règles Tarifaires Contraignantes, licences de biens à double usage et franchises). Cette délocalisation devrait se faire dès 2020, mais où ? Dans la continuité de la destruction de services publics de qualité, le ministère se prépare à organiser une nouvelle salve de transferts de missions vers la DGFIP, en plein plan social.

Après le transfert de la DGCP avec suppression de moyens à la douane et sans création de postes à la DGFIP, un certain nombre de taxes risquerait de voir leur recouvrement transféré, en attendant plus : la TICFE, la TIGCN et la TICC mais également le retour des contributions indirectes !

Le plan Ministériel santé sécurité et conditions de travail 2016-2019 annonçait la volonté politique ministérielle en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Les différentes étapes devaient donner corps aux ambitions et aux objectifs pour que les mesures prévues deviennent effectives et s'inscrivent dans le fonctionnement courant des services.

Les ministères économiques et financiers (MEF) y ont développé et défini, un ensemble d'actions et de procédures visant à prévenir les risques professionnels et protéger la santé des personnels, la santé se définissant comme un « état complet de bien-être physique, mental et social qui ne consiste pas seulement en l'absence de maladie ou d'infirmité ».

**Cette politique ministérielle s'inscrit dans le cadre de l'obligation de sécurité de résultat que doit respecter l'employeur en matière de santé et de sécurité et qui doit le conduire à prendre « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».**

**Dans ce but, le plan SSCT préconisait de mettre en place une approche systémique permettant la prise en compte en amont des décisions des enjeux de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans tous les aspects du travail.**

Promouvoir la santé et la sécurité au travail ainsi que l'amélioration des conditions de travail requiert de donner la priorité aux actions de prévention plutôt qu'à celles de soin ou de réparation et, parmi les actions de prévention, à retenir prioritairement celles qui permettent d'agir à la source sur les causes des risques (prévention primaire) plutôt que celles qui visent à l'adaptation et la protection des individus (prévention secondaire) ou à la réparation (prévention tertiaire), en s'inscrivant dans le respect des principes de prévention fixés par le code du travail.

Pour que la santé, la sécurité et les conditions de travail soient prises en compte en amont dans chaque décision, il ne suffit pas de prévenir les risques ou de développer les réseaux d'acteurs de prévention, élaborer un DUERP sans proposer ensuite de mesures concrètes, quel intérêt ? Donner l'illusion de la prise en compte des RPS ?

Avez-vous réellement l'ambition de prévenir les risques en amont de leur survenance ?

Avez-vous l'ambition de concevoir le travail en prenant en compte les enjeux de santé ?

Avez-vous l'ambition d'analyser chaque prise de décision et d'analyser ses effets potentiels sur la santé, la sécurité et les conditions de travail ?

Avez-vous l'ambition d'identifier et de mettre en œuvre les mesures nécessaires pour supprimer ou réduire les RPS ?

***Ce sont bien les directions qui créent, à coup de restructuration, d'aménagements, déménagements, transfert de missions... et dernièrement la casse du service public et la mise en œuvre du plan Darmanin, les RPS et dégradent de fait des conditions de vie au travail des agents .***

***Ce sont les directions qui participent à la mise en danger des agents et nous leur en laissons l'entière responsabilité.***

***Dans le contexte actuel, Solidaires met l'ensemble des directions face à leur responsabilité en matière de santé physique et psychologique des agents.***