



Monsieur le Directeur,

Vous nous convoquez une seconde fois pour un CHS-CT

Les résultats de l'observatoire interne sont catastrophiques, d'autant plus qu'ils montrent année après année une tendance nette à la dégradation. Ils sont le reflet des réformes successives imposées par la direction générale pour adapter les services locaux aux suppressions de postes, les regroupements et les fermetures de services qui sont très mal vécus par les personnels. Les agents de la DGFIP sont 69 % à trouver que la DGFIP évolue trop rapidement, ils sont 76 % à trouver que ces évolutions sont négatives. Ils sont encore 76 % à ne plus avoir confiance en leur avenir au sein de la DGFIP. Les fusions de services, les restructurations perpétuelles, la perte de 40 000 postes dans notre administration sont autant d'éléments qui jouent indéniablement sur la santé des personnels. Les agents de la DGFIP n'échappent pas à l'insécurité au travail qui englobe aussi la crainte d'une dégradation des conditions de travail.

Le premier facteur de risque de stress au travail en Europe est « la réorganisation du travail » devant « la charge de travail », le « harcèlement » ou le « manque de soutien des collègues et des supérieurs ».

La charge de travail est jugée trop importante par les médecins de prévention, eux-mêmes, dans leur rapport annuel de 2018. Ils notent la réduction des effectifs, les départs en retraite, le manque de « sachants » dans les services et les trésoreries, le manque de « tuilage » comme autant de facteurs aggravants. Pour le management, ils notent les injonctions paradoxales, la pression des résultats statistiques, le manque de soutien technique, le manque de reconnaissance et de priorisation des tâches.

Les ISST (Inspecteur Santé et Sécurité au travail) observent des conditions de travail dégradées, qui, malgré les signalements faits à la direction depuis des années par la hiérarchie et confirmés par les observations des ISST, ne s'améliorent pas. Ils observent également un manque de considération et de reconnaissance pour les efforts accomplis par les agents qui maintiennent leur service à flot malgré les difficultés. La pression et la charge de travail sont pointées comme croissantes en raison des absences (augmentation des arrêts de travail) et des baisses d'effectifs. Les agents, de leur côté, se résignent au travail en mode dégradé avec des applications à fiabilité variable. Peu à peu la démotivation s'installe et des conflits de valeur se développent autour de la qualité du travail. Les ISST relèvent, comme facteurs de contraintes identifiées et sources de RPS (Risques Psycho-sociaux), l'enchaînement des réformes.

Sur votre projet de nouveau réseau de proximité, la seule réponse que vous apportez aujourd'hui aux craintes des collègues contraints à une mobilité géographique et fonctionnelle, une minorité selon vous (plus de 30 % des agents du département quand même !) consiste à mettre en place un dispositif d'accompagnement financier. Cela ne suffira pas et ce n'est pas ce qu'attendent les collègues!

Vous mentionnez des référents dans le suivi individuel des agents, des ressources humaines pleinement mobilisées, mais avec quels moyens ? Avec un service RH déjà réduit à peau de chagrin ? Encore de la communication ?

Vous oubliez également les agents qui, certes ne subiront pas la mobilité, mais subiront des changements radicaux dans leur travail avec la massification des tâches dans les Services de Gestion Comptable (SGC) ou dans les services départementalisés !

Dans un contexte particulièrement sensible, la mise en place d'une telle réforme est irresponsable. L'administration va exposer les agents à des risques psychosociaux tels qu'ils mettent la vie des agents en péril. Depuis le lancement de la géographie revisitée en juin dernier, nous avons eu connaissance de plusieurs événements dramatiques. Nous sommes particulièrement inquiets de l'évolution de la situation et nous tenons aujourd'hui à tirer la sonnette d'alarme.

L'administration a une obligation de sécurité de résultat (art. L4121-1 du Code du travail). L'article L4121-2 précise les grands principes de prévention dont le premier auquel est tenu l'employeur est d'éviter d'exposer ses agents à des risques.

Nous exigeons une prise de conscience effective de votre part et des moyens conséquents pour mettre un terme sans attendre aux risques majeurs encourus par les agents.

Nous exigeons aujourd'hui une révision du DUERP/PAP dont les données actuelles ne reflètent plus les conditions réelles de travail.

En ce qui concerne le déménagement sur le site de la rue du Pont Neuf qui suscite de nombreuses interrogations chez nos collègues de la direction, nous exigeons non seulement le respect des instances paritaires dans vos prises de décisions mais également de connaître la finalité de cette réorganisation.

L'intersyndicale, présente devant vous, exerce donc solennellement ce matin, au nom de l'ensemble des personnels de la DDFiP de l'Orne, un droit d'alerte conformément à l'article 5-6 du décret 82-453 du 28 mai 1982 : *« l'agent alerte immédiatement l'autorité administrative compétente de toute situation dont il a un motif raisonnable de penser qu'elle présente un danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé ainsi que toute défectuosité qu'il constate dans les systèmes de protection. Il peut se retirer d'une telle situation ... »*

Sans une réelle prise de conscience de votre part, quant à l'urgence de la situation, votre responsabilité serait pleinement engagée.

Mardi 1^{er} octobre, une cinquantaine d'agents qui, pour le coup ne manquent pas de classe, se sont réunis devant la cité administrative pour observer une minute de silence en mémoire à notre collègue disparue dans les circonstances que vous connaissez.

C'est pourquoi, avant de quitter la salle, nous observerons une minute de silence en hommage aux collègues qui ont mis fin à leur jour en 2019.