

## SECTION DE VENDEE

CHSCT

La Roche Sur Yon, le 29 juin 2022

Monsieur le président,

Dans le cadre de la préparation des nouvelles orientations stratégiques de la DGFIP qui définiront le prochain contrat d'objectifs et de moyens (COM), la direction générale, relayée par les directions locales, propose une pseudo démarche participative concernant l'avenir de la DGFIP, qu'elle qualifie de grand « remue-méninges ».

Un petit nombre d'agents a été invité à participer à une réunion d'une demi journée afin d'aborder différents questionnements par thématique métier (Fiscalité des Particuliers, Fiscalité des Professionnels, Foncier, Contrôle fiscal, Ressources Humaines, Audit et Qualité, ...).

Notre avis sur nos structures, nos missions, nos emplois, nos conditions de travail, serait donc pris en compte ? Vraiment ?

Cette démarche participative rappelle des souvenirs à ceux qui ont vécu la création de la DGFIP. La version de 2009 portait l'illusion d'un accompagnement aux réformes et s'est révélé n'être qu'un outil de communication interne qui ne modifia rien sur le fond des orientations prédéfinies par le gouvernement et par la direction générale. La démarche de 2022 ne semble pas si différente. Elle s'inscrit totalement dans la continuité des débats citoyens et participatifs, réalisés sous le premier quinquennat du président de la République, notamment suite aux mobilisations des gilets jaunes et sur les questions climatiques. Force est de constater que, de ces débats, aucune des propositions alternatives (portées notamment sur les questions climatiques), n'a été prise en compte et encore moins mise en œuvre.

Comment pourrait-il en être autrement à la DGFIP ? D'autant plus que depuis des années, **Solidaires Finances Publiques**, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, n'a de cesse de dénoncer et de combattre les réformes engagées telles que le NRP, la démétropolisation, les Lignes Directrices de Gestion... Depuis le début, nous avons mis en avant la logique de casse des missions, de perte de technicité, de pertes de repère, de dégradation des conditions de travail pour les personnels.

La Direction Générale n'est donc pas sans connaître les causes profondes des problèmes et les solutions possibles, comme elle ne peut pas oublier l'observatoire interne qui met également en lumière l'état des lieux des missions, des structures, des emplois, des conditions de travail, les difficultés du réseau et le mal-être des agents.

Arrêtons-nous quelques instants sur ces chiffres dont la DG donne une lecture qui laisserait penser qu'elle s'en félicite.

En mettant en avant un meilleur taux de participation, par exemple, à savoir les 39 % des agents qui ont répondu à l'enquête de satisfaction, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2021 avec une proportion de 60 % de cadres A et A+ et un décrochage notable, chez les cadres C.

La Direction Générale se borne évidemment à mettre en exergue les éléments positifs alors que les indicateurs restent globalement mauvais, voire très mauvais, en comparaison des moyennes enregistrées dans l'ensemble de la Fonction publique (FP).

**Solidaires Finances Publiques** a interrogé la DG sur les suites qu'elle entendait donner à cette enquête. Les agents ne verraient-ils pas davantage d'intérêt à y participer, si des mesures concrètes, étaient prises pour répondre à leurs attentes à l'issue de ces consultations ? Las, **le DG a répondu que cet observatoire n'avait pas vocation à produire des effets mais juste à prendre la mesure du ressenti des agents !**

Revenons sur quelques chiffres qui nous paraissent plus important que celui de la participation :

\* Seuls 29 % des agents de la DGFIP se disent optimistes sur leur avenir au sein de leur direction contre 73 % à la Fonction publique. Même si ce chiffre est en augmentation de 2 points, ce résultat est dramatique.

\* Idem sur la motivation au travail qui est de 51 % à la DGFIP, contre 73 % à la FP.

\* les principales sources de stress au travail demeurent toujours la charge de travail et les perspectives d'avenir !

\* insistons sur le fait que seul 27 % des agents sont satisfaits de leurs possibilités d'avancement ou de promotions.

\* les agents en télétravail se disent à 36 % isolés, à 20 % mal installés.

Si on met ces chiffres en rapport avec les tensions dans les équipes et la dégradation des collectifs de travail, alors on peut conclure que certains agents optent pour cette modalité de travail pour s'extraire d'un milieu professionnel, difficile, parfois anxiogène.

De plus, nous ne pouvons qu'attirer votre attention sur l'issue des mouvements locaux, qui laisse 20 postes vacants d'agents, 18 postes vacants de contrôleurs et 3 postes vacants d'inspecteur. Ceci, faisant suite aux suppressions de postes, laisse de nombreux services dans des situations extrêmement compliquées pour faire face à leurs missions. C'est le cas notamment du SDPFE.

**Solidaires Finances Publiques 85** ne peut admettre que le fonctionnement des services repose sur la conscience professionnelle des collègues, ni même que face à leur professionnalisme, on leur dise « faites ce que vous pouvez ! ».

Face à cette situation, nous demandons que le DUERP soit exploité au plus vite en CHSCT et que des mesures concrètes de prévention soient mises en œuvre pour prévenir les risques psychosociaux qu'induit une situation aussi alarmante. D'autant que l'année dernière, l'ensemble des OS en CHSCT avait porté un avis sur ce sujet dénonçant l'absence de mesures préventives, au niveau national.

**Solidaires Finances Publiques 85** participera aux débats sur l'ensemble des points à l'ordre du jour de ce CHSCT.

Nous avons demandé que les documents fournis pour ce CHSCT soient complétés d'un plan avant et après installation des agents du SGC de Fontenay Le Comte, du fait de modification de cloison et de l'arrivée de nouveaux agents. Nous tenons à vous remercier pour votre réactivité.

De plus, nous avons des questions concernant les travaux d'aménagement au SDPFE.

Nous souhaitons des informations sur la qualité de l'eau du bâtiment A de la cité Travot, faisant suite à la fiche de signalement et aux inscriptions sur le DUERP. En complément, nous souhaitons avoir des informations sur le filtre présent dans les fontaines à eau nouvellement installées et leur contrat d'entretien. Plusieurs collègues se questionnent avant d'envisager leur utilisation.

Suite au groupe de travail auquel nous avons participé le 24/05/2022, nous aimerions savoir si :

\* vous avez pris contact avec le pôle d'ergonomie national et si l'action de combiner une formation d'un représentant local et le passage d'un ergonome va pouvoir être réalisée.

\* les travaux du SGC de Challans vont -ils avoir lieu avant le 1<sup>er</sup> septembre ?

\* le problème d'odeur au RDC du site de Challans a-t-il été résolu ?

\* M Fréville va-t-il pouvoir informer les collègues de la cité Travot sur le Radon ?

- \* le plan de présence de défibrillateur a-t-il été réalisé pour les différents sites ?
- \* la nouvelle organisation des guides-files et serres-files a-t-elle été présentée aux gestionnaires de site lors de la réunion de juin ? Si c'est le cas, nous aimerions en avoir une présentation.
- \* un retour d'expérience concernant les ballons d'assise et le repose pieds dynamique a-t-il été réalisé ?
- \* nous aimerions avoir un retour d'expérience concernant l'agent doté d'un sac à dos pour ses déplacements en vélo.

Enfin, nous vous rappelons notre demande que les agents ayant des pathologies reconnues puissent bénéficier d'un aménagement de poste en télétravail identique à celui qu'ils ont au bureau (fauteuil ergonomique).