



(Sections de la DDFiP de Charente Maritime)

## Déclaration liminaire FS du 3 juillet 2023

Monsieur le Président,

Le 15 mai 2023 étaient publiés sur Ulysse les résultats de l'Observatoire Interne 2023 de la DGFIP. Et il n'y a pas de quoi pavoiser. Le titre de l'article consacré à cet observatoire mentionne **« une expression des agents plus critique qu'il y a un an, avec une érosion notable de plusieurs indicateurs »**.

Si l'article souligne une participation constante par rapport à l'Observatoire Interne 2022 pour l'ensemble de la DGFIP, on note toutefois une forte baisse, et une sous représentation, par rapport aux effectifs de notre administration des catégories C et B, ainsi qu'une très faible représentation des effectifs travaillant dans les SIP, SIE ou CDC. Ce sont pourtant les services parmi les plus impactés par les dernières restructurations.

L'Observatoire interne 2023 fait donc ressortir une érosion notable des indicateurs sur de nombreux thèmes abordés. Ainsi, les agents sont majoritairement pas optimistes, pas motivés, et estiment les changements trop rapides. Ils ne sont pas satisfaits du contenu de leur travail, pas d'avantage satisfaits des conditions de formation. Ils considèrent ne pas avoir assez de marges d'autonomie, que la charge de travail est mal répartie et trop conséquente, ne sont pas satisfaits des possibilités d'avancement et de promotion, et la quantité de stress augmente...

Ces constats sont plus qu'alarmants !

Par ailleurs, et alors que la thématique de l'état d'esprit des agents était abordée pour la première fois, l'Observatoire Interne a fait ressortir des sentiments tels que l'inquiétude et la fatigue, ainsi qu'une motivation et une satisfaction de travailler pour le Ministère en nette diminution.

Les chiffres viennent conforter ce que nous dénonçons : la dégradation des conditions de travail, des évolutions à marche forcée et plus généralement la destruction de nos chaînes de travail. Les réformes incessantes, les nombreuses atteintes à nos missions et à nos structures affectent les agents dans leur quotidien de travail. Ce sont des signaux forts que l'administration doit prendre en considération.

A l'heure où la DGFIP s'interroge sur son attractivité et met en œuvre d'importants moyens vis-à-vis de l'extérieur pour séduire et attirer des candidats potentiels aux concours et aux appels de candidatures, il est urgent qu'elle se préoccupe également de son attractivité « vue de l'intérieur ».

Nous avons le 12 juin dernier boycotté la 1ère convocation de cette FS, nous sommes au regret de vous annoncer que nous allons également boycotter cette 2ème convocation.

La note d'orientation de 2023 annonce clairement, comme les années précédentes, qu'il s'agit de **« prévenir les risques liés aux projets de réorganisation par une évaluation de leurs impacts sur les conditions de travail et mettre en œuvre des mesures de prévention adaptées. »** Elle précise ensuite : **« C'est en intervenant le plus en amont possible sur les projets que les mesures de prévention primaires peuvent être privilégiés et être les plus efficaces »**.

Nous vous rappelons, si vous ne le connaissez pas, le rapport GOLLAC sur les dimensions des situations aux RPS.

Nous constatons amèrement que la DGFIP, malgré les notes d'orientations annuelles, malgré le guide pour la prise en compte des conditions de travail dans la conduite de projet datant de juillet 2018, malgré différentes recommandations d'acteurs de prévention au niveau Ministériel, DGFIP et départemental, continue sans état d'âme sa marche en avant, sans concertation, sans information préalable des personnels et de leurs représentants.

Il est hallucinant que notre administration, dans toute sa « stratitute » n'ait pas encore publié un modèle de règlement intérieur qui puisse avoir été voté en CSAL. Celui-ci ne sera certainement disponible qu'en fin d'année, alors que ces nouvelles instances découlent de la loi de la transformation publique de 2019.

Il est hallucinant que notre administration, malgré le mal-être au travail et les impacts négatifs qui découlent de la mise en place du NRP, continue aujourd'hui à avancer sur un grand nombre de dossiers structurants sans informer les syndicats et les personnels et, par conséquent, sans en discuter réellement. Là aussi, c'est un signal de mépris envers les personnels. Du COM, aux dossiers métiers et d'évolution des services, la Direction doit à ses personnels et à ses cadres de la visibilité préalable.

Structuration du « SIP de demain », évolution du bloc des professionnels, structuration des services de Contrôle Fiscal, missions des SGC, mise en place des SFAT, évolution des services de Direction, dossier du recouvrement, missions foncières... Sur tous ces sujets, nous avons une demande d'impératif de méthode, de présentation exhaustive des calendriers et des pistes de travail sur toutes ces missions et structures.

Dernier exemple en date : la destruction de plusieurs SPF départementaux découverte au hasard d'un document « tombé du camion », alors que ce dossier avance en catimini depuis 2021.

Rien n'est fait pour éviter un mal-être des personnels et aujourd'hui beaucoup sont en épuisement professionnel. Surchage de travail, urgences perpétuelles, perte de sens du travail, travail routinier et par listes (taylorisme), applications informatiques défaillantes...

Nous terminerons cette liminaire par la mise en place de GMBI dans une totale impréparation, malgré nos multiples alertes, et ce depuis novembre 2020. Le choix fait et porté par l'administration d'une campagne totalement dématérialisée allait inévitablement rencontrer des difficultés majeures auprès de nos concitoyens et mettre les services dans une situation ingérable. Nous y sommes.

Nous déposerons ce jour dans le registre spécial un droit d'alerte à ce sujet, que nous vous lirons après cette liminaire. Nous espérons que vous saurez en tenir compte et ne pas le refuser.

Nous tenons à vous rappeler, Monsieur le Président, que selon l'article L 4121-1 du code du travail :

**« l'employeur est tenu de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs ».**

Egalement, l'article L 4121-2 : **« l'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L 4121-1 »**

En conclusion, le chef de service, c'est-à-dire vous Monsieur le Directeur, a une obligation de moyens renforcés et votre responsabilité pourrait être mise en cause civilement et pénalement.