



CTL du 24 juin 2021

Monsieur le directeur de la DNVSF,

Malgré la crise liée à la pandémie, la DGFIP continue à marche forcée ses réorganisations. Ainsi, le Nouveau Réseau de Proximité et sa démétropolisation s'accélère sur l'ensemble du territoire. Pour preuve, la création de pôles nationaux faisant croire aux élus locaux à la relocalisation d'emplois en province, alors même que les services de ces départements continuent à perdre des emplois dus aux fusions et suppressions de services.

La mise en place de ces nouveaux services et la promesse d'une meilleure qualité de vie en province ne semblent pas attirer autant de candidats qu'espérés puisque les appels à candidature doivent être publiés plusieurs fois sur l'intranet Ulysse national.

Sans concertation avec les représentants des personnels, conviés le plus souvent à de simples réunions d'information, l'organisation du travail évolue au sein de la fonction publique et donc de notre administration. La situation sanitaire liée à la crise de la COVID-19 a ainsi conduit à la mise en place massive et en urgence du télétravail au sein du Ministère. Le télétravail est alors venu percuter les habitudes de la DGFIP.

Ce nouveau mode de travail « hybride », sur site et à distance, semble s'installer durablement. D'ailleurs, la DGFIP ne s'y trompe pas, puisqu'elle a rédigé un nouveau protocole, modifié rapidement l'application SIRHIUS et qu'elle remplace les postes fixes par des portables

Ainsi, la documentation sur le protocole télétravail décline les modalités de mise en œuvre, les équipements mis à dispositions, son accompagnement et l'instruction des demandes.

A la lecture de cette littérature, la CGT regrette qu'aucune mention n'apparaisse sur la Qualité de Vie au Travail « à la maison » par la gestion du temps et séparation entre temps de travail et temps personnel ou encore de stress résultant d'objectifs mal dimensionnés ou d'un contrôle distant trop présent. Pas plus de reconnaissance des frais induits et de leur prise en charge dans les différents articles du protocole. Rien n'apparaît non plus sur le droit à déconnexion, ni sur l'isolement social et professionnel des agents et encore moins sur les risques psychosociaux et pour la santé.

La DNVSF présente son tableau TBVS annuel 2020. La CGT apportera quelques appréciations sur celui-ci.

En premier lieu, **sur la situation des effectifs :**

La CGT déplore les effectifs réels amputés de 12 emplois de cadre A. A ce titre, la direction de la DNVSF a-t-elle sollicité la DG afin de combler ce déficit ?

Ensuite, **sur le nombre de fiches de prévention lié au risque psychosocial remonté auprès de l'Assistante de Prévention.**

Vous présentez une situation stable par rapport à l'année 2019. En quelque sorte, à vous lire, la situation est idyllique, puisque aucune fiche de signalement n'a été recensée au cours de l'année 2020. Il semble que la direction de la DNVSF n'approche la situation des risques psychosociaux que sous le prisme des relations entre les vérificateurs et les contribuables ou leurs conseils.

Sur cette approche, la CGT s'interroge. Cette absence de remontées ne masque-t-elle pas une auto-censure des services vérificateurs afin d'éluder une souffrance au travail ?

**Évoquons les écrêtements.**

L'année 2020 n'aura pas été, loin s'en faut, comme les précédentes. La pandémie nous aura au moins appris une chose : le télétravail est possible au sein de la DGFIP, pour peu que les personnels soient correctement équipés en matériels. Cela étant, comme **l'indicateur n°5** le laisse poindre, le fort télétravail des agents en 2020 vient quelque peu nuancer la situation des écrêtements présentée.

Pour la CGT, **la baisse de 39,32% n'est qu'en trompe l'œil**. La baisse recensée par rapport à l'année 2019 n'est à comparer qu'à l'aune d'une situation identique. Or, telle n'a pas été le cas en 2020, en raison de la pandémie et de ses contraintes, dont un fort taux d'agents en télétravail. Votre rapport TBVS 2020 le laisse ainsi poindre.

Qui pourrait se satisfaire de 40% d'agents écrêtés soumis aux horaires variables, qui plus est, avec les agents en télétravail ? Certainement pas la CGT.

Par ailleurs, un élément interpelle tout de même la CGT. Vous indiquez dans votre document, je cite : *"avoir réitéré auprès des chefs de services la nécessité d'être particulièrement vigilants aux conditions de travail de leurs agents, afin de prévenir toute situation de surmenage qui pourrait arriver."*

·  
Pour la CGT, la direction fait fi de la souffrance au travail des chefs de services. Il importe qu'à l'avenir, cette mention apparaisse, au même titre que les autres personnels. Mais plus que cette mention, il convient que la direction s'intéresse à la Qualité de Vie au Travail de ses chefs de service, afin de prévenir, ce qui n'apparaît pas dans votre présentation, la souffrance au travail de l'ensemble des personnels de cette direction.

Les représentants de la CGT Finances Publiques DNVSF.