

Compte-rendu de la réunion d'information sur les « Espaces de dialogue » - le 4/10/2010 à Montmorency

La réunion avait pour but de présenter aux représentants du personnel l'expérimentation dans notre direction des « Espaces de dialogue » dans le cadre des initiatives prises par la DGFIP concernant les « conditions de vie au travail » (parallèlement à l'élaboration du « DUERP », d'un « Guide des risques psycho-sociaux », d'un « Tableau de bord de veille sociale », etc.). FO et le SNUI n'étaient pas représentés.

Notre participation à cette réunion informelle visait à recevoir des informations sur la mise en place du dispositif et à faire état de notre scepticisme sur la volonté réelle de notre administration d'améliorer les conditions de vie au travail et d'instaurer un mode de fonctionnement et d'organisation qui prenne enfin en compte l'humain.

En effet nous avons rappelé qu'au fil des ans, bien que nous nous soyons fait l'écho de toutes les difficultés rencontrées dans les services ou par les agents, pour faire face aux missions dans un contexte marqué par les suppressions d'effectifs et un mode de management qui ne prend en compte que les indicateurs suivis par l'administration centrale, nous n'avons jamais reçu de réponse de la part de l'administration, celle-ci ne tenant aucun compte de nos alertes multiples et réitérées.

Ainsi, lors du CTPD de juin, nous avons dénoncé fermement les politiques d'austérité, de rigueur et d'attaques systématiques de l'emploi public et des services publics qui vont se traduire encore une fois pour la DGFIP par un nombre très important d'emplois supprimés en 2011.

Depuis un mois, les travailleurs, les retraités et au premier plan les fonctionnaires défilent dans la rue par millions pour refuser l'allongement de la durée du temps de travail pour bénéficier d'une retraite à taux plein.

Pour nous, les conditions de vie au travail sont indissolublement liées à ce contexte : comment demander aux agents et aux cadres de la DGFIP de travailler plus longtemps alors que les conditions dans lesquelles les missions sont réalisées se dégradent d'année en année, notamment en raison de l'inadéquation grandissante entre les effectifs réels et l'évolution des charges au sein des services de la DGFIP ?

En effet, nous recevons actuellement de nombreuses alertes de la part des agents qui nous décrivent à la fois des difficultés à assurer les missions dans de bonnes conditions (retards qui s'accumulent pour faire face au flux des actes au pôle enregistrement et à la conservation des hypothèques à Montpellier ; files d'attente insupportables à l'accueil des sites de La Paillade et du Millénaire ; TP Amendes sinistrée ; SIE sous pression...) et des situations subies par les agents de plus en plus insupportables (pression individuelle sur les agents pour les droits à congés et pour les autorisations d'absences syndicales ; agents en dépression contraints à s'arrêter pour se soigner et récupérer leur intégrité physique et mentale).

La responsabilité de cette situation revient à notre administration aussi bien au plan national (avec les réductions d'effectifs imposées aux directions locales, mais aussi avec la marche forcée pour mettre en place les SIP et absorber les réformes qui s'empilent et les incidences des nouvelles applications) qu'au plan local (avec les réorganisations géographiques imposées notamment aux services de Montpellier qui se sont traduites par des déménagements de services, de dossiers et une mobilité importante des personnels ; avec la réforme CDI-CDIF qui a impacté les CDI en même temps que la mise en place des SIP ; avec pour les SIE le cauchemar du recouvrement de la TP qui s'est ajouté aux autres catastrophes liées à GESPRO et aux Téléprocédures en plus de la réforme de la TP) sans que la pression des objectifs ne se soit relâchée (les « DPA descendantes » ont imposé un niveau des

indicateurs au-moins égal à celui atteint précédemment et souvent à améliorer sans tenir compte du contexte décrit ci-dessus).

Aussi, nous ne pouvons qu'émettre des doutes sur la volonté affichée aujourd'hui de l'administration d'améliorer les conditions de vie au travail. Ainsi nous avons dénoncé le Rapport d'activité présenté au dernier CTPD qui présentait un tableau idyllique de la situation du département en totale contradiction avec le vécu ressenti par les agents dans les services qui ont connu des difficultés. De même, nous avons dénoncé la pseudo « consultation » des agents au travers des ateliers du DOS (70 participants dans la DRFIP sur plus de 1 000 agents !). Enfin, alors que le taux des grévistes dans notre département a dépassé à de nombreuses reprises depuis deux ans les 60 % dans certains services (CDI-SIP, SIE, TP), alors que nous avons interpellé la direction locale à de multiples reprises et sous différentes formes sur la situation des services et les difficultés personnelles rencontrées par des agents et des cadres, rien n'a bougé, aucune réponse n'a été apportée si ce n'est nier ces faits.

C'est pourquoi, bien que nous n'ayons aucune illusion sur la volonté réelle de l'administration d'améliorer les conditions de vie au travail, dans la mesure où de nouvelles suppressions d'effectifs sont annoncées dans les services, nous restons disponibles pour :

- obtenir une véritable mise à plat des effectifs et des charges (évolution dans le temps selon les services ; transparence sur les effectifs réels) pour mettre en évidence les déséquilibres flagrants qui expliquent les difficultés rencontrées pour assurer les missions (cf par exemple le nombre de demandes d'affectation d'EDRA non satisfaites) ;
- et, en même temps, initier un mode de fonctionnement et des conditions de vie au travail répondant mieux aux besoins des agents d'un travail satisfaisant et épanouissant : soutien technique et rôle de facilitation des services de direction au lieu du flicage par les tableaux de bord ; action volontariste pour la promotion interne des agents ; restauration de marges de manœuvre au niveau des services au lieu d'une DPA vidée de sens ; appréciation du travail collectif réalisé par les équipes de travail au lieu de la fixation d'objectifs individuels ; incitation à la mutualisation au sein des services et entre les services au lieu de leur mise en concurrence ; rôle accru et non inféodé à la direction des instances affectées à la santé au travail (Médecin de prévention, ACMO, Services sociaux).

Nous sommes persuadés qu'un autre mode de management est possible et même indispensable à notre administration, y compris pour une meilleure efficacité dans la réalisation de nos missions !

Encore faudrait-il pour cela autre chose que des leurres ou des initiatives purement d'affichage (cf les péripéties du DOS et, antérieurement, les défunctes « Chartes de l'encadrement » ou les « Cercles de qualité » de l'ère Rocard !). Pour éviter que les Finances Publiques deviennent le disciple managérial de France Télécom, les agents, les cadres intermédiaires, les représentants des personnels attendent la fin de l'ère du mépris et l'avènement d'un « véritable dialogue » (pour reprendre les termes du Rapport Choussat et les promesses de M. Lemierre suite au conflit historique de 1989 !).

La balle se trouve donc dans le camp de notre administration locale et nationale :

- ou bien les « espaces de dialogue » ne seront qu'un gadget de plus (comme l'ont été les « plans de prévention » de France Télécom il y a 10-12 ans qui n'ont pas empêché les drames que l'on connaît !), tout juste bon à servir de paratonnerre en cas de catastrophe future : « nous avons tout fait pour l'éviter. Ce n'est pas de notre faute ! » ;
- ou bien, on met tout à plat - les indicateurs, les effectifs, les conditions de travail, les modes d'organisation et de fonctionnement - et on débat vraiment de tout cela sans tabou, sans a-priori, à partir des besoins des services et de la préservation de la santé des agents qui sont le « capital » le plus précieux pour assurer nos missions dans les meilleures conditions !

Alors Chiche ! Le jeu en vaut la chandelle.... Persévérer dans l'autisme serait la pire des solutions.

