



Liminaire de la Formation Spécialisée du CSAL du 24 octobre 2023

Aujourd'hui, le rapport du DUERP n'est que le reflet d'une administration de plus en plus mise à l'épreuve et sacrifiée sur l'autel des réformes et restrictions budgétaires.

L'administration ferme les structures et regroupe au maximum les personnels dans les locaux selon une logique de rentabilité des surfaces occupées.

Alors que nos locaux, parfois vétustes, et notre mobilier de travail se dégradent, le personnel est entassé dans les moindres m² exploitables et peu importe les fuites, les fissures, les ambiances thermiques trop chaudes ou trop froides, ou encore les réseaux électriques, informatiques ou téléphoniques à saturation.

Les réformes et la dématérialisation désorientent les usagers, mais peu importe qu'ils affluent nombreux et parfois agressifs à nos guichets.

Et nous, les agents des finances publiques, que devenons-nous ?

- Nous subissons, nous nous adaptons, nous résistons, nous tentons d'accomplir au mieux nos missions et de garder notre sens du service public.
- Nous sommes les principales victimes de l'austérité budgétaire avec les suppressions d'emplois et le nombre important de services rayés de la carte.

De telles mesures ont eu pour conséquences l'augmentation de la charge de travail par agent, les réorganisations de service et pour corollaire le durcissement des méthodes de management.

Évacuation de la dimension humaine de l'organisation, culture du chiffre, pression pour obtenir des résultats intenable : les conflits entre collègues et usagers s'intensifient !

Mais les dommages collatéraux sont là, nous nous fatiguons, physiquement, moralement. Les risques liés aux facteurs médicaux sociaux et aux équipements vétustes, voire dangereux, représentent 2/3 des risques recensés au DUERP.

Si aux problèmes matériels on peut saluer l'efficacité de certaines solutions proposées, pouvons-nous croire que les formations gestes et postures nous aident à alléger le temps passé devant nos écrans ?

Concernant l'augmentation des charges de travail, la frustration de voir nos rémunérations gelées et notre pouvoir d'achat diminuer sans cesse, **quelles mesures de prévention la Direction propose-t-elle ?**

D'ailleurs, la DG n'a plus que ce mot à la bouche : **la qualité de vie au travail (QVT) !**

Rappelons que la qualité de vie au travail (QVT) est la volonté de réduire le turnover ou l'absentéisme, de gagner en attractivité, de fidéliser les agents,

d'accompagner les changements, de prévenir le plus en amont possible les risques psychosociaux.

Que fait la DG pour l'améliorer ?

Elle tente de compenser les difficultés de conditions de travail, par des actions « périphériques » : fauteuil massant, plantes, baby-foot.... **Ce n'est pas suffisant pour améliorer la QTV !**

L'isolement des agents, l'individualisation des carrières et des rémunérations, la casse des collectifs de travail, dans le cadre d'un "new public management" qui consiste à déshumaniser, sont des entraves à l'amélioration de la qualité de vie au travail.

Le rapport 2022, du médecin de prévention, le confirme :

« 2 risques émergents pour les agents:

- Les troubles musculo-squelettiques liés aux positions statiques devant écran et aux mauvaises installations aux postes.

- Les risques psychosociaux liés à des problèmes relationnels entre personnes, à la surcharge de travail, aux changements (logiciels, regroupements de services ..) épuisement de certains devant la nécessité d'adaptation en permanence, inquiétudes sur les réorganisations à venir, affectations loin du domicile suite à concours avec difficulté de conciliation vie privée et vie professionnelle. »

Mais comment en est-on arrivé là ? Où est passée la **dimension humaine de notre Administration ?**

La CGT Finances Publiques demande :

- ***De rétablir les moyens humains de la DGFIP à un niveau acceptable avec un arrêt immédiat de toutes les suppressions d'emplois. Des créations d'emplois nettes et non le redéploiement de postes.***
- ***De mettre fin à toute nouvelle diminution d'effectifs à la DGFIP, en actant la fin de toute règle visant à la diminution automatique d'emplois de fonctionnaires par le non-remplacement de fonctionnaires partant à la retraite.***
- ***De consacrer une obligation de recrutement en cas de postes vacants au sein de la DGFIP et de ses réseaux, ainsi que le droit à la titularisation au sein de la fonction publique***
- ***De renforcer l'attractivité des concours et emplois au sein de la DGFIP, en mettant fin au gel du point d'indice, et chiffrer le manque à gagner global par rapport à l'inflation depuis 2010, ce afin d'envisager un rattrapage de rémunération.***