



La lettre de cadrage du Ministre Darmanin envoyée aux secrétaires généraux des organisations syndicales est claire et annonce la poursuite des projets d'externalisations, restructurations et de destruction de la DGFIP.

Mais dans cette lettre deux omissions ou sujets tabous ne sont jamais évoqués. Les suppressions d'emplois qui, loin de s'arrêter, semblent s'intensifier, ainsi que la partie indemnitaire où le gel des salaires semble définitif.

Dans le même temps l'observatoire interne du Ministère pour 2018 est désastreux pour la DGFIP où les indicateurs de satisfaction poursuivent leur effondrement jusqu'à des niveaux jamais envisagés.

Plus de 3/4 des agents pensent que la DGFIP évolue dans un mauvais sens et plus de la moitié des agents se plaignent de la charge de travail, du travail dans l'urgence et de la montée du stress.

La moitié des agents est particulièrement critique quant à l'organisation du travail et la reconnaissance des compétences et du travail.

Les attentes prioritaires concernent la rémunération, les conditions de vie au travail, les possibilités d'évolution de carrière et la qualité de service rendu à l'utilisateur.

Jamais la perte de confiance dans l'avenir, le stress, l'épuisement et la violence interne n'ont atteint de tels niveaux !

Et ce ne sont pas les derniers outils « qualité de vie au travail » (QVT) tels les cellules d'écoute, les espaces de dialogues et de discussions (EDD) ou les formations destinées à l'encadrement dont le bilan est dressé dans ce comité qui ont inversé le processus !

Face à la montée des tensions internes la DG a industrialisé les EDD, mais son constat démontre que pour plus de la moitié des participants et 2/3 des représentants syndicaux, la médiation n'a pas répondu aux problématiques posées. Les seuls points positifs qui font consensus sont la possibilité d'expression des agents et la prise de conscience des problématiques. Mais à moyens et effectifs constants ou à la baisse, les solutions proposées ne sont généralement qu'individuelles et ne répondent pas à la cause, qui est organisationnelle et liée à la charge de travail.

Les cellules d'écoute que nous avons dénoncées dès leur mise en place ont concerné 367 agents sur 6 mois, soit environ 2 à 3 appels par jour. Le contact se limite souvent à un appel qui conduit en général à une orientation individuelle et curative (36 % vers un psychologue ou un psychiatre, 33 % vers un médecin, 24 % vers la RH ou le chef de service et 4 % sur une saisie du CHSCT).

Indiquez votre adresse de courriel pour recevoir notre lettre d'information

Pour la CGT, on ne peut pas parler ici de démarche de prévention et de prise en charge des problématiques par l'employeur, car il n'y a pas de réponse collective à la détresse liée au travail par l'employeur, pourtant responsable de la santé psychique et physique de ses agents.

../.. suite pièce à télécharger

fichiers:



[Télécharger 2019_05_21_comite_national_de_suivi_des_cdv.pdf](#) (762.56 Ko)

Public: [Conditions de Travail Hygiène Sécurité](#)

[Conditions vie au travail](#)

[Santé au travail](#)

- [=A](#)
- [±A](#)
- [Version imprimable](#)
- [version PDF](#)

Leave this field blank
