



Monsieur le Président,

Lecture bis adaptée ... pour être certains d'être entendus et ... compris !

L'essentiel des ordres du jour d'hier pour la formation spécialisée et d'aujourd'hui pour le CSAL a trait aux conditions de vie au travail des agents. Même si chaque instance a un rôle différent à jouer, elles sont complémentaires. Il nous paraît difficile de séparer les observations que nous souhaitons formuler pour ces 2 jours car tout est lié.

Les résultats de l'observatoire interne nous donne une vision brute et sans fioritures du vécu dans les services :

- de l'inquiétude, de la fatigue, de la colère face aux réformes menées ces dernières années (NRP, LDG, nouveau modèle managérial...)
- un désabusement et un pessimisme de l'agent quant à son devenir au sein de la DGFIP entre suppressions de postes, réorganisations de services, nouveautés fiscales (GMBI) mal préparées et une informatique en berne.

Ces ressentis concernent l'ensemble des agents, tous grades confondus. Même Notre Directeur Général en convient en l'écrivant sur Ulysse en mai dernier : l'ambiance est morose !

Le tableau de bord de veille sociale fait ressortir des problématiques que notre délégation souligne depuis votre arrivée :

- le taux de couverture des emplois n'est pas satisfaisant et dans tous les cas, le nombre d'emplois est insuffisant au regard des missions dont nos services ont la charge. L'exemple du SPF-E de Rouen est symptomatique : pour absorber la charge, il fallait des agents. La surcharge de travail actuelle au SDIF appelle la même réponse. Dans les 2 cas, ces métiers sont extrêmement techniques et demandent un investissement sur du long terme. Il est difficile de se contenter d'auxiliaires ou de vacataires !
- La situation de SMA interpelle également : la charge de travail a explosé, l'équipe a été totalement renouvelée avec pour conséquence des CET fortement alimentés, des écètements importants et de fortes tensions avec les usagers mais aussi au sein de l'équipe ! Autant, une mission ou un service peut très vite être désorganisé, autant il est bien plus compliqué et long de les remettre à flots !

Lors des groupes de travail sur le DUERP et sur le PAP, il a été choisi de se concentrer sur les risques psycho-sociaux : choix louable et ambitieux. Une fois le constat fait des

tensions, du stress, des difficultés relationnelles, des incompréhensions liées à une communication plus que défailante et des systèmes informatiques non stabilisés et non fiables, les agents attendent de la souplesse de votre part dans l'application des directives et un desserrement des calendriers.

Si nous devons plus que jamais veiller aux bonnes conditions physiques et psychiques des agents, nous ne pouvons pas laisser perdurer la situation et laisser croire que le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) réglera tous ces problèmes comme par magie.

Vous nous avez affirmé hier que le COM n'était pas LA réponse aux résultats de l'observatoire interne ou aux constats du DUERP mais une partie seulement : un plan d'action départemental pour l'engagement professionnel est élaboré pour répondre à des problématiques précises comme le besoin d'accompagnement des cadres A+, des actions fortes sur les pratiques métiers afin d'harmoniser les pratiques et veiller à l'application des bons process. Qui ne serait pas d'accord avec ce qui apparaît comme étant du bon sens professionnel ? Mais la confiance est éliminée, pour ne pas dire rompue, alors nous sommes intéressés mais sceptiques.

Car les idées gouvernementales sont des injonctions péremptoires, sans aucun doute...

Car les réformes se suivent et sont de plus en plus mal préparées ...

Car l'annualité de l'impôt ou des budgets des collectivités est un principe immuable...

Car les applications informatiques posent toujours de nombreuses difficultés...

Car il faut toujours faire plus avec moins

Car il faut toujours faire plus vite ...

Les agents sont fatigués de gérer en mode contentieux ou en mode urgence en permanence. Cela fait déjà plusieurs années que cette situation est dénoncée mais elle empire ! Tous les ans, une « nouveauté » (voire plusieurs) vient agrémente un quotidien déjà lourd.

Cela donne des agents fatigués et désabusés, qui ont perdu confiance. Les réponses apportées dans le PAP : hiérarchisation, organisation, communication, formation sont des réponses qui n'ont de sens que si du temps est donné aux équipes pour leur mise en œuvre. Dans le cas contraire, il ne s'agit que d'un coup d'épée dans l'eau, une fois de plus.