



Motion « Conditions de travail »

Les conditions de travail des agents de la DGFIP, se sont encore détériorées du fait notamment du NRP.

De nombreux agents subissent des allongements de leur durée de transport à cause de mutations forcées et doivent réapprendre un nouveau métier ou de nouvelles méthodes de travail imposées par la création de ces nouvelles structures industrielles.

Les relocalisations participent de la même logique industrielle de regroupement des missions. Comment, dans un tel contexte, ne pas voir exploser les Risques Psychosociaux (RPS) au sein des équipes ? Les restructurations comme les relocalisations entraînent une perte de polyvalence des agents préjudiciables à leur implication et leur motivation.

De surcroît, les effets de la pandémie de COVID 19 depuis mars 2020 ont eu un impact considérable sur les conditions de travail : difficultés d'approvisionnement au début de la crise, en masques efficaces, en plexiglass et en gels hydroalcooliques, sujet de la désinfection des locaux, interprétation restrictives par la DGFIP des textes Fonction Publique sur les ASA garde d'enfants et personnes vulnérables, montée en puissance du télétravail, confiscation de jours de congés.

Au-delà des conditions matérielles, la charge mentale pesant sur les agents génère des relations de travail tendues et dégradées, provoque des pathologies physiques et psychiques et conduit certains à des actes désespérés.

F.O.-DGFIP considère que le plan d'action mis en place par la Direction Générale, depuis 2008, malgré les divers dispositifs existants désormais (DUERP, comité national de suivi du plan d'actions, EDD, TBVS, cellule d'écoute) a démontré son inefficacité.

À défaut de s'attaquer aux causes réelles et criantes des difficultés, ce plan d'action ne peut demeurer qu'un palliatif à l'instar du nouveau recours expérimental à l'Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail (ANACT). Les chiffres de l'observatoire interne du MEFR témoignent de la dégradation des conditions de travail des personnels de la DGFIP année après année.

Les effectifs et les moyens budgétaires

Le Congrès **F.O.-DGFIP** :

- dénonce le dogme qui considère les agents de la DGFIP comme la principale variable d'ajustement budgétaire de l'État ;
- exige l'arrêt des suppressions d'emploi et en conséquence de pourvoir à toutes les vacances d'emploi par des fonctionnaires titulaires ;
- exige le remplacement de tous les départs en retraite par des créations d'emplois statutaires ;

- condamne les déménagements incessants des services et des personnels accélérés par le NRP et les relocalisations ;
- dénonce la pression exercée sur tous les agents et notamment ceux des services BIL, CID, sollicités comme jamais depuis 2 ans ;
- condamne toute velléité de l'administration de vouloir profiter de la montée en puissance du télétravail pour conduire les personnels à utiliser leur bureau en alternance avec d'autres collègues (méthode du « flex-desk » ou bureau partagé), prétexte pour diminuer ainsi notablement le besoin en m² de bureaux de la DGFIP.

Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce la volonté de l'administration de décourager les usagers de venir à nos guichets allant jusqu'à leur fermeture au profit d'autres canaux d'accueil, au détriment des publics fragiles.

Ces multiples modalités de réception et l'absence de moyens accroissent l'agressivité des usagers et dégradent encore les conditions de travail.

À ce titre, il exige :

- la reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFIP assortie des créations d'emplois statutaires permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;
- une définition d'un cadre national de la mission accueil DGFIP qui prendrait en compte les contextes locaux (zones urbaines sensibles, zones rurales...) ;
- le retrait du système des loyers budgétaires l'un des corollaires du resserrement du réseau ;
- la pleine utilisation par la DGFIP des fonds du plan de relance post COVID en faveur de la rénovation énergétique des bâtiments ;
- un renouvellement du matériel informatique avec une périodicité adaptée, des applications informatiques fiables, performantes et ergonomiques, des habilitations en rapport avec les exigences professionnelles permettant de travailler dans de bonnes conditions.

L'organisation du travail

Le Congrès dénonce :

- le travail en mode industriel, le dimensionnement exagéré des unités de travail, la tentation du « flex desk », les aménagements inadaptés, la généralisation de la réception en banque d'accueil et son absence de confidentialité générateurs de bruits, de tensions, de risques sanitaires et donc de stress ;
- les suppressions de postes liées au NRP qui entraînent la précarisation et l'isolement des collègues affectés dans des antennes dites pérennes ou des structures France Service ;
- la mise en place de nouvelles applications informatiques non stabilisées accroissant la charge de travail sans contrepartie en moyens humains et matériels et sans la formation professionnelle appropriée ;

- l'insuffisance de propreté des locaux, source potentielle de maladies, véritable atteinte à la dignité des personnels, induite par la privatisation du nettoyage et le recours aux offres les moins - disantes dans le cadre des marchés publics. Ce mode de gestion privatisée a continué de montrer ses limites pendant la crise sanitaire ;
- l'empilement et la redondance d'indicateurs nationaux et locaux, les directions ne concevant l'efficacité qu'à travers les indicateurs, les statistiques et le contrôle interne ;
- les calendriers des actes de gestion irréalisables et sans cesse modifiés, générateurs de stress pour tous les services et les personnels.

Dans cette logique, le Congrès exige :

- des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents ;
- que la dématérialisation effective de tous les registres Santé et Sécurité au Travail (SST) et documents soit rendue accessible à tous les agents ;
- la consultation systématique des acteurs de prévention, d'un ergonome et des représentants des personnels en amont et en aval des restructurations ;
- la prise en compte systématique de l'organisation du travail dans les instances traitant de la santé et sécurité au travail ;
- l'embauche de personnels de nettoyage titulaires ;
- une véritable prise en compte du handicap dans les services pour une meilleure inclusion des agents ;
- l'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat.

Télétravail

F.O.-DGFIP sera très vigilant quant à la continuation post-crise sanitaire de cette manière de travailler dans les services. L'illusion de liberté pourrait aboutir à une perméabilité accrue entre vie professionnelle et personnelle même si le télétravail doit rester au libre choix de l'agent. Une attention toute particulière doit donc être portée au droit à la déconnexion et à la qualité d'un management formé spécifiquement pour développer l'autonomie de ses collaborateurs en veillant à donner à chacun un niveau de responsabilité. **F.O.-DGFIP** exige la généralisation d'un bilan sur les impacts du télétravail sur l'ensemble des agents.

Le congrès exige l'application de plages horaires variables aux agents télétravailleurs, de plus il condamne l'utilisation des jours flottants comme variable d'ajustement des effectifs par les Directions.

En outre, l'agent ne doit pas engager de frais pour travailler, ce que le montant de l'allocation forfaitaire ne compense pas, le congrès exige a minima une prise en charge à hauteur des dépenses engagées.

De plus l'employeur doit mettre à disposition de l'agent tout le matériel nécessaire à l'exercice de ses missions ;

Le congrès **F.O.-DGFIP** refuse que le télétravail devienne un palliatif au manque de moyens et une nouvelle justification au resserrement du réseau et aux suppressions d'emplois.

La protection des personnels

Les services de la DGFIP sont souvent une cible pour ceux qui souhaitent exprimer un ressentiment envers l'État ou les institutions publiques.

De plus, les difficultés financières et sociales croissantes de certains de nos concitoyens peuvent les pousser à des actes d'une extrême violence. Les personnels sont donc exposés à diverses formes d'agressions : verbales, physiques (menaces, hold-up, attentats). A cela, s'ajoutent les risques sanitaires en période de pandémie.

La fiche de signalement, mise en place par l'administration ne doit pas dédouaner la Direction Générale de ses responsabilités en matière de prévention. Le recours à cette fiche doit être systématique et en aucun cas, elle ne doit remplacer un dépôt de plainte, une main courante ou une déclaration d'accident de travail. L'administration doit renforcer l'accompagnement des agents tout au long de l'éventuelle procédure judiciaire qui découlerait de cette fiche et informer les représentants des personnels des suites données.

En outre, les dysfonctionnements des services, les tensions exacerbées par le manque de personnel et une organisation du travail souvent stressante (télétravail en tiers lieu, nomadisme, coworking) débouchent sur des relations de travail de plus en plus conflictuelles, créant parfois les conditions du harcèlement moral.

En conséquence, le Congrès exige :

- une véritable protection des personnels et de leurs familles ;
- que la Direction Générale mette tout en œuvre pour assurer la protection des agents afin de dissuader les actes d'incivilité et les agressions envers eux : obtention de l'assermentation de l'ensemble des agents avec un encadrement adapté, sécurité passive par le retour des Guichets Anti Hold-up (GAHU) partout où cela se justifie et où les agents le demandent ;
- un élargissement à tous les agents des finances publiques des dispositions du décret du 28 octobre 2020 permettant l'anonymisation des agents des finances publiques en charge des procédures de contrôle, de recouvrement ou de contentieux afin de garantir leur sécurité ;
- que la protection juridique soit systématiquement accordée aux agents publics en cas de diffamation, menace ou injure, dans le cadre de leurs fonctions, y compris véhiculées sur les réseaux sociaux ;
- le respect des normes de sécurité et de protection des personnels en matière d'accueil ;
- l'utilisation de véhicules de service en cas d'intervention ;
- l'ouverture systématique d'un dossier pour tout agent directement ou indirectement victime, afin d'obtenir la reconnaissance « accident du travail » et l'information aux membres de l'instance compétente ;

- la reconnaissance comme maladies professionnelles des pathologies invalidantes liées au travail sur écran et ou à un environnement de travail bruyant (troubles visuels, musculo-squelettiques, d'audition) et des maladies psychiques liées à l'activité professionnelle (burn out ou syndrome d'épuisement professionnel et bore-out pour le sentiment d'inutilité sociale...) ;
- l'information de l'ensemble des agents de la DGFIP des sites à risques amiante et radon... etc, où ils sont affectés ;
- la réinstallation immédiate des agents dès lors que le risque d'exposition est avéré ;
- la délivrance aux agents titulaires et contractuels du certificat de présence à l'amiante ou au radon et de la fiche d'exposition à l'amiante ou au radon, y compris pour les agents retraités ;
- des réalisations immobilières prenant véritablement en compte les impératifs de sécurité, et de sûreté des personnels ;
- que ne soient plus maintenus, d'agents dans les locaux pendant la durée des travaux, comme cela est encore régulièrement constaté, au détriment des conditions de travail et au mépris de la réglementation en vigueur (amiante, radon etc...).

Enfin, le Congrès exige que les directions locales prennent leur responsabilité pour lutter efficacement contre les situations de relations professionnelles détériorées et toutes les formes de harcèlement, afin d'éviter la dégradation constatée dans certaines unités de travail. Les Directeurs doivent arrêter de déplacer les victimes et plutôt sanctionner l'auteur du délit ;

Pour le Congrès, les directeurs doivent assumer les conséquences des déclinaisons locales du NRP et ne pas oublier que leur responsabilité pénale peut être engagée s'agissant d'une obligation de résultat prévue par les textes.

Le temps de travail

Temps partiel :

Le Congrès rappelle que le temps partiel doit demeurer un libre choix de l'agent. À ce titre, il refuse toute forme de temps partiel contraint.

ARTT, horaires variables, compte épargne temps :

Le Congrès condamne :

- les tentatives des hiérarchies locales de remettre en cause les avantages liés aux horaires variables notamment au travers des refus systématiques de récupération sur plages fixes ;
- l'écrêtement systématique par le logiciel des horaires variables pour les collègues dépassant le nombre d'heures autorisées en crédit, ainsi que l'absence d'analyses objectives permettant de connaître les raisons pour lesquelles les agents concernés sont régulièrement écrêtés. Aussi, le congrès exige-t-il la communication de ces informations par services aux membres de l'instance compétente ;
- toute tentative de remise en cause des autorisations d'absences.

Le Congrès rappelle que le droit à congés est un droit statutaire. À ce titre, il dénonce les pressions exercées sur toutes les catégories de personnels en matière de prise de congés. Cette situation aboutit à un transfert contraint des congés et jours ARTT vers les Comptes Epargne Temps (CET) dont le seul intérêt est celui de l'Administration.

À ce titre, le Congrès **F.O.-DGFIP** rejette la gestion des comptes épargnes-temps, qui, sous couvert de davantage de souplesse, conduit à obliger les agents, soit à alimenter la caisse additionnelle (RAFP) et à financer ainsi une partie de leur retraite, soit à se faire indemniser sur la base d'un montant ridiculement faible et de surcroît imposable.

C'est pourquoi le Congrès exige :

- le recrutement des effectifs statutaires nécessaires à un accueil de qualité des usagers dans tous les postes comptables et services ;
- la comptabilisation et la compensation effective de tout le temps travaillé ;
- la compensation de l'Aménagement et Réduction du Temps de Travail (ARTT) en termes d'emploi ;
- les moyens permettant de prendre l'intégralité des congés chaque année, l'ouverture du CET devant rester du seul choix de l'agent, même après un retour de congés maladie ou de maternité ;
- le remboursement de tous les jours épargnés dans le CET aux agents n'étant pas en mesure de reprendre une activité ;
- une réelle souplesse dans l'utilisation du compte épargne temps. Chaque agent doit pouvoir être certain lorsqu'il ouvre ou alimente son CET de pouvoir bénéficier ultérieurement et à sa convenance des jours de congé ainsi reportés ;
- deux jours d'autorisation d'absence ministérielle par an au titre d'une harmonisation par le haut des pratiques antérieures en termes de jours comptables ;
- la prise en compte intégrale des délais de route pour les agents en formation, mission, EDR, ALD, ou en autorisations d'absence ;
- l'octroi d'autorisation d'absence en cas d'intempéries ;
- la possibilité de se rendre dans le centre des finances publiques le plus proche en cas d'empêchement indépendant de la volonté de l'agent.

Dans le cadre de l'instruction harmonisée sur le temps de travail, l'ARTT et les congés, le Congrès dénonce l'alignement vers le bas en matière d'avantages acquis et la lecture restrictive faite par la DGFIP de certaines circulaires Fonction Publique en matière d'autorisations d'absences.

Le Congrès revendique :

- la tenue systématique de l'instance compétente pour examiner les choix des agents en matière de règlement intérieur d'horaires variables ;
- de nouveaux modules horaires à temps plein sur 4 jours ou 4,5 jours ;

- une réelle possibilité de choix individuel pour l'ensemble des agents et ce, quel que soit leur poste de travail. Néanmoins, les contraintes liées à l'accueil ne permettant pas aux collègues exerçant ces fonctions de bénéficier totalement des horaires variables, le Congrès demande la mise en place d'un mécanisme de compensation.

Déontologie et respect des obligations fiscales

Pour le Congrès **F.O.-DGFIP**, l'exemplarité justifie le contrôle du respect des obligations de dépôt de la déclaration de revenus, de paiement de l'impôt et la sanction en cas de manquement. En revanche, cette notion d'exemplarité ne doit pas aboutir à une rupture de l'égalité devant l'impôt entre les agents de la DGFIP et leurs conjoints et les autres contribuables.

Le Congrès rappelle que les agents de la DGFIP sont des citoyens comme les autres avec les mêmes droits et les mêmes devoirs.

Il exige que les agents ne soient plus interpellés sur leur messagerie professionnelle ou contactés par téléphone dans leur service, au mépris de toute règle de confidentialité, comme il est encore d'usage quelquefois.

Dans le cadre du contrôle du respect des obligations fiscales par les agents, le Congrès prend note de la nouvelle méthode mise en place pour le contrôle sur pièces : l'analyse-risque et le CSP aléatoire visant 5 % des effectifs chaque année. Initiée par le service RH, la liste des dossiers revient in fine au pôle fiscal. Le Congrès ne peut que dénoncer ce mode opératoire qui donne le moyen aux directeurs de viser des agents plus que d'autres sans avoir à se justifier.

Le Congrès dénonce la suspicion que ce procédé peut faire régner dans les services, il relève que le rendement fiscal de ces contrôles est faible au vu des moyens développés.

Enfin, le Congrès relève les incohérences existantes entre la posture de la Direction Générale sur les Risques Psycho-Sociaux (RPS) et ce procédé : d'un côté, l'affichage d'une inquiétude pour la santé mentale des agents, de l'autre l'alourdissement de leur charge mentale par la démonstration d'un manque de confiance.

Le suivi des conditions de travail à la DGFIP

Depuis maintenant plus de 8 ans, la Direction Générale a mis en place un Comité National de Suivi des Conditions de Vie au Travail (CNS CVT) dont la séance plénière se tient deux fois dans l'année et survole les thématiques suivantes : Relations hiérarchiques, formation des cadres, risques psychosociaux, espaces de dialogues dans les unités de travail, médiation sociale, conseiller Qualité Vie au Travail, tableau de bord de veille sociale, document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) et management.

Le Congrès estime que les outils de suivi des risques liés aux conditions de travail mis en place par la Direction Générale ne sont qu'une action de communication : faute de moyens, elle constitue au mieux un affichage destiné à préserver l'administration en cas de problèmes, au pire une forme de cynisme.

C'est pourquoi, le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce :

- le déni de la Direction Générale d'identifier et reconnaître clairement les causes profondes de la dégradation des conditions de travail ;
- la volonté des directions locales d'occulter dans les DUERP la question des effectifs comme cause essentielle des Risques Psycho-Sociaux (RPS) ;
- la persistance de l'administration à se dédouaner de toute responsabilité en imputant les raisons des actes désespérés (tentatives de suicides ou suicides sur le lieu de travail ou pas) à la vie privée des agents ou à leur supposée fragilité ;
- la mise en place d'actions pesant quasi exclusivement sur les cadres intermédiaires, alors même que ces questions relèvent de la seule responsabilité des directeurs locaux ;
- Toute velléité de supprimer les budgets spécifiques des CHS-CT.

C'est pourquoi, le Congrès renouvelle sa mise en garde à la Direction Générale contre un traitement médico-social du stress et de la souffrance au travail visant à la dispenser d'en évaluer les causes profondes : suppressions d'emplois et réformes, réorganisations incessantes, course aux indicateurs...

Aussi, le Congrès exige :

- dans le cadre des outils d'évaluation des risques, la prise en compte réelle de la question des effectifs, des missions exercées et des spécificités des agents de la DGFIP, notamment au travers de l'âge moyen des agents dans les différents grades ;
- une restitution systématique de tous les indicateurs par unité de travail aux représentants en Comité technique (CSA) ;
- une aide réelle aux responsables d'unité de travail et l'information de tous les agents permettant d'anticiper correctement les risques majeurs, notamment grâce au rôle des assistants de prévention ;
- la communication aux représentants des personnels des cas d'agressions et d'un compte rendu du suivi ainsi que sur les tentatives de suicides ou suicides d'agents et tout autre acte de violence.

Le Congrès affirme que la dégradation continue des conditions de travail, véritable spirale infernale, se répercute de manière importante et dramatique sur l'état de santé physique et mentale des agents et par voie de conséquence sur le fonctionnement des services.

Il rappelle que le directeur local a une obligation de résultats, et pas seulement de moyens du fait de l'évolution de la jurisprudence, qui lui impose de prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents sous son autorité. Ainsi, si le Directeur a connaissance d'un danger auquel les agents sont exposés et qu'il ne prend pas les mesures de protection nécessaires, il commet une faute inexcusable engageant sa responsabilité civile et pénale.

En outre, la fixation d'objectifs toujours à la hausse avec des moyens en constante diminution fait peser sur les personnels un stress permanent.

C'est pourquoi, le Congrès exige :

- le respect absolu des lois et règlements garantissant les droits des agents ;
- l'attribution des moyens humains et matériels nécessaires au bon exercice des missions ;
- une véritable prise en compte des besoins des agents dans le cadre des instances compétentes ;
- l'absence de mesures discriminatoires issues du mode de recrutement au sein des services de la DGFIP ;
- des conditions de travail optimales, quel que soit le mode de recrutement.

Du fait de conditions de travail extrêmement dégradées, le congrès exige que les agents puissent bénéficier du suivi médical réglementaire effectif auquel ils ont droit. Aussi, chaque direction doit disposer d'au moins un médecin de prévention assisté d'un secrétariat médical. Il exige également le maintien des contrôles médicaux spécifiques selon les missions (contrôle annuel pour les agents enquêteurs, les huissiers...).

Le Congrès **F.O.-DGFIP** dénonce les actions dépourvues d'avancées concrètes visant davantage à dédouaner l'administration qu'à améliorer réellement les conditions de travail.

Le Congrès **F.O.-DGFIP** continuera de s'opposer à la fusion des CHS-CT avec toute autre instance.

Le Congrès **F.O.-DGFIP** mandate son exécutif pour porter et faire aboutir ses légitimes revendications.