



**FINANCES  
PUBLIQUES**

# CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL REDONNONS DU SENS !

## Des conditions de travail qui se dégradent à la DGFIP, et font perdre sens au travail.

Dans tous les services, de l'agent administratif au cadre supérieur, la dégradation des conditions de travail et la perte de sens du travail sont une réalité qui trouve sa source dans :

- Les suppressions d'emplois : 38 000 en 15 ans (27 % des effectifs 2003). Les chaises se vident, puis les bureaux, avant que ne disparaisse tout le service
- Les restructurations permanentes : réalisées sous la contrainte des réductions d'effectifs, souvent dans la précipitation, presque toujours sans cohérence ni vision de l'organisation territoriale et fonctionnelle « cible »
- Les évolutions juridiques constantes : erratiques, trop souvent annoncées dans la presse avant d'être présentées aux agents qui les subissent, elles les contraignent à s'adapter en permanence
- Une organisation du travail segmentée, en « silos », « taylorienne » empêchant la réalisation d'un « travail de qualité »
- Des moyens matériels, parfois anciens, voire vétustes, et des outils informatiques, souvent en voie d'obsolescence, mais qui structurent de plus en plus le travail des agents sans leur laisser de marges de manœuvre

## Pour la CFDT Finances publiques, redonner du sens au travail est fondamental...

Malgré des réformes qui dévalorisent leur travail, les agents de la DGFIP ont su conserver un sens élevé du service public. Leur motivation ne faiblit pas mais c'est au prix d'une souffrance morale quotidienne inacceptable.

Pour redonner sens au travail et permettre aux agents de se réapproprier leurs missions, il faut assurer un réel débat sur les critères d'un travail de qualité.

Pour la **CFDT finances publiques** le recours aux espaces de discussion (EDD) doit offrir au collectif de travail la possibilité de reprendre la maîtrise de son environnement et de ses missions. En permettant la mise en œuvre d'une organisation discutée et partagée, les EDD offrent à la DGFIP et ses agents la possibilité d'adapter dans l'intérêt de tous les méthodes de travail à la situation rencontrée par le collectif professionnel.

## ... Et face à l'évolution permanente des méthodes et des métiers la DGFIP doit garantir à ses agents un accompagnement à la hauteur

Face à cette instabilité, les agents des finances publiques se retrouvent souvent sans aucun soutien. La souffrance au travail augmente au rythme des difficultés rencontrées.

Pour la **CFDT Finances publiques**, les agents doivent pouvoir évoluer sereinement, aussi bien transversalement (d'une filière à l'autre) que verticalement (promotions) au cours de carrières qui sont longues et se déroulent dans un environnement changeant.

**La DGFIP doit se doter d'une organisation des ressources humaines digne de ce nom, intégrant la formation continue des agents, un accompagnement personnalisé dans toutes les phases de transition et un cadre collectif permettant aux agents expérimentés d'accompagner leurs collègues moins chevronnés.**



**AGIR SUR  
LA VIE  
AU TRAVAIL**



**VOTRE VOIX  
NOTRE ACTION  
— VOTEZ CFDT —**

 @fedefinancescfdt

 @cfdtfinances

**FINANCES.CFDT.FR**

# ACTUALITÉ

## CONDITIONS DE TRAVAIL ET PAS

Le directeur général (DG) a reçu les secrétaires généraux des organisations syndicales le 24 octobre 2018. La CFDT Finances publiques a évoqué à cette occasion la dégradation des conditions de travail des agents, en particulier avec la mise en œuvre du Prélèvement à la source (PAS)



La CFDT Finances publiques a rappelé que le DG avait présenté les réductions d'effectifs 2018 comme limitée à 1600 afin de permettre la mise en œuvre du PAS.

Or les 2130 suppressions d'emploi en 2019 viendront s'ajouter à celles de 2018 sans qu'aucun gain de productivité n'ait été identifié. Dans la cohérence du discours que le DG a tenu fin 2017, la CFDT Finances publiques lui a donc fait remarquer qu'il devait en conclure que les effectifs 2019 ne seraient pas à la hauteur des enjeux.

Le DG n'a pas souscrit à cette interprétation. Cependant, il a reconnu qu'un pic de charge, qu'il n'était pas en mesure d'évaluer, allait être rencontré en janvier 2019. Il a fait observer que les moyens techniques avaient été prévus pour lisser le surcroît d'activité avec, par exemple, la préfiguration de la fiche de paye.

Par ailleurs, le DG n'a pas caché sa déception suite à l'échec de l'appel d'offres pour avoir un prestataire externe en capacité de faire face à l'augmentation, a minima conjoncturelle, des appels de contribuables.

En effet, le DG avait présenté cette initiative comme une assurance pour la DGFIP de faire face à la montée en charge des appels. En conséquence, les services des Finances publiques, déjà très surchargés, seront contraints d'absorber l'intégralité de l'augmentation du nombre d'appels.

Dans cette perspective, le DG considère que les efforts déjà entrepris pour la mise en œuvre du PAS doivent se poursuivre et que, dès le 2 janvier, tous les agents des services concernés doivent être mobilisés. Pour cela, il donnera instruction à tous les directeurs régionaux et départementaux de mobiliser tous les personnels concernés, en particulier, dans les centres de contact. En clair, **il faut s'attendre à voir restreindre les possibilités de congés pour les agents.**

La CFDT Finances publiques a attiré l'attention du DG sur une gestion trop rigide des congés durant cette période et demandé de ne pas appliquer à la lettre la règle des 50% de présents durant la fin d'année, si tout le monde doit être sollicité dès le 2 janvier. En réponse, aucun engagement du DG même s'il a reconnu la nécessité de prendre en compte les efforts réalisés et de conserver une certaine souplesse de gestion des RH.

La CFDT Finances publiques a insisté sur le niveau d'inquiétude des personnels face à la surcharge d'activité depuis fin août. En effet, les efforts des personnels vont devoir se poursuivre en l'absence de moyens supplémentaires, alors que les suppressions d'emplois 2019, seront largement au-delà des 2000, comme si la DGFIP n'avait aucune réforme d'ampleur à mettre en œuvre.

**POUR LA CFDT, LE GOUVERNEMENT ET LA DIRECTION GÉNÉRALE DOIVENT ASSUMER LES RÉFORMES PROJETÉES ET DONNER AUX AGENTS LES MOYENS TECHNIQUES ET HUMAINS D'ATTEINDRE LES OBJECTIFS FIXÉS**

