



## CHSCT du 08 juillet 2021 Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le 1<sup>er</sup> août 2019, le Conseil constitutionnel validait sans réserve le projet de loi de transformation de la Fonction publique. Transformer, réformer, mais dans quel but ? Si ce n'est la limitation de l'expression syndicale par la réduction du nombre de représentants élus, la question se pose.

Les CHS-CT, instances décisives durant la crise sanitaire, payent étrangement le coût de leur efficacité. Chronique d'une mort annoncée, leur grande importance durant la gestion de la pandémie, et leur force de proposition, n'ont malheureusement pas suffi à éviter leur suppression à venir.

« Suppression », le terme que rejette la machine étatique, privilégiant « fusion ». Rien de nouveau. « Amélioration du schéma d'activité » est toujours plus enjôleur que « déstructuration de service ».

D'ici peu, CT et CHS-CT laisseront donc place aux Comités sociaux d'Administration (CSA). Fusions d'instances dont les modalités de mises en place peinent encore à être pleinement définies, la grande valse des acronymes cache une réalité que l'État peine à dissimuler. La destruction du champ de compétences des CAP n'était qu'une mise en bouche, le plat principal est empoisonné, et le pire reste à venir.

Des réponses à des agents inquiets, perdus, et à bout de souffle, c'est cela qu'ont su fournir les CHS-CT durant cette pandémie. Face à ce constat, le Ministère s'est adapté, conciliant volontés médicales et gouvernementales. Collaborer avec les instances du personnel sur des guides pratiques, réactualisés en permanence a sans doute été la goutte de trop. En dépit des résultats conséquents, le Léviathan étatique n'aime inviter personne d'autre que lui-même à sa table.

Prendre en considération la question longtemps passée sous silence des risques psycho-sociaux revient à faire face aux conséquences de ses actes. Les différentes « transformations » seraient-elles, finalement, peu bénéfiques pour les conditions de travail des agents ?

Qui pourrait le dire ? Peut-être le Ministère lui-même. Récemment, son laboratoire interne révélait que les agents évaluaient à 6,4 sur une échelle de 10, leur niveau de stress en lien avec une augmentation des charges de travail de près de 60%. Concernant le rythme des changements au sein de la DGFIP, 55% des agents le trouvaient trop rapide, et 65% d'entre eux pensaient que les orientations n'allaient pas dans le bon sens. Ils exprimaient également à 62% leurs inquiétudes par rapport à leur avenir au sein de notre administration.

Le tissu administratif s'étiole, le lien de confiance entre les agents et l'État également. L'observatoire remplit convenablement son office, mais la prise en compte du résultat de ses recherches, elle, est visiblement en option. Sondage/traitement/archivage forment une boucle fonctionnant en circuit fermé dans laquelle l'action ministérielle est aux abonnés absents.

Il en est de même pour le DUERP, point de l'ordre du jour de ce comité. Les problématiques liées aux conditions de travail, et notamment celles concernant les risques psycho-sociaux, sont recensées. Mais quelles solutions sont réellement mises en œuvre ?

Afin de baisser le nombre d'agents pris à la gorge, la seule solution retenue par la médecine gouvernementale semble être de lutter contre le malade et non contre l'infection. Comme proposé par **F.O. Finances**, organiser le travail dans le cadre du volontariat avec un accompagnement indispensable des agents afin d'en mesurer les conséquences psychologiques et pratiques, tout en garantissant le droit à la déconnexion, serait un remède. Mais réformes et projets technocratiques incessants tel que celui du NRP sont d'autres formes de médicaments, du moins, dans une optique d'euthanasie.

Semblant ne souffrir d'aucune forme de contradiction, le train des suppressions d'emplois continue de rouler sur le rail de l'indifférence ministérielle.

Si le télétravail tend à être privilégié durant cette crise sanitaire et organisationnelle, il ne serait être que l'exception et non la norme. La solitude et l'isolement causés par la situation ne devront ainsi trouver en réponse que de l'empathie, de l'écoute, et un management basé sur la confiance et la transparence.

L'indemnisation du télétravail, concédée par Amélie de Montchalin, est pour le moment limitée à 2.5 euros par jour, ce qui correspond au régime URSSAF d'exonération et de désociabilisation, soit un montant de maximum 220 euros par an, équivalent à 20€ par mois pour 2 jours de télétravail, minoré d'un mois de congés.

Cela reste une première percée dans la muraille ministérielle. Les revendications de **Force Ouvrière** ont été entendues, appelant un accroissement significatif certain.

La brèche est ouverte. Il reste maintenant à s'y engouffrer. La reconnaissance par l'administration locale et nationale d'un besoin de matériels supplémentaires pour les télétravailleurs va dans ce sens.

Petit à petit, les rouages administratifs crissent. Mais, il convient de ne pas se laisser endormir par quelques primes disparates et discriminatoires. Notre fédération n'oublie et n'oubliera pas les agents de l'improprement surnommée « deuxième ligne », qui, de par leurs missions, ont dû être en présentiel depuis dix-huit mois. Cette arrière-garde, sans qui le service public n'aurait pu pleinement assurer sa continuité, survit difficilement, mais ne se rend pas.

Si le gouvernement tend à être frappé d'amnésie à quelques jours du rendez-vous salarial, charge à notre fédération de rappeler l'importance des agents des Finances à son bon souvenir. Le concept de droit à la déconnexion semble avoir été mal interprété par Bercy, la seule déconnexion palpable dans les locaux du 12<sup>e</sup> arrondissement parisien étant celle entre le ministère et la réalité du terrain.

Gel du point d'indice, nouvelles suppressions d'emplois, restriction du nombre de promotions. À quelques semaines de la présentation du projet de Loi de Finances, les réflexes d'austérité budgétaire semblent à nouveau de mise.

La seule avancée du gouvernement serait une participation employeur pour le financement de la protection sociale complémentaire de 15€ brut par mois. Au-delà du montant, qui, contrairement à une communication gouvernementale bien distillée, est bien loin d'une prise en charge de 50% de la cotisation de la complémentaire santé payée par l'agent, la question de son mode de financement reste en suspend.

Pour notre Fédération, il ne pourrait être admis que le ministère l'auto-finance, comme l'avait demandé la Ministre de la Fonction publique, ou que ce montant vienne amputer les crédits de l'action sociale ministérielle.

Mettre en péril la solidarité intergénérationnelle, en écartant les retraités et les ayants droits de cette protection sociale complémentaire, serait donc le nouveau grand projet de Bercy pour 2021 ?

S'ajoute à ce constat 30 000 suppressions d'emplois en 10 ans, un gel de la valeur du point d'indice sur la même période, un nombre de promotions divisé par 6 et une accumulation de restructurations. Voilà donc le bilan du fameux « ministère exemplaire », formule devenue avec le temps d'une amère ironie.

Pour **FO**, l'urgence de la situation se doit aujourd'hui de dicter l'urgence de l'action, action orientée vers une nécessité absolue : la prise en compte de l'humain, grand oublié d'un système dérivant dangereusement.

**F.O. Finances Var** demande que les objectifs restent dans le cadre des conditions de travail, tournés vers l'amélioration du schéma d'activité et non vers de quelconques visées déstructurantes pour nos services.

**Plus que jamais, en cette année 2021, F.O. Finances Var exige :**

- L'arrêt immédiat des réformes en cours aux finances ;
- Le maintien des CHSCT et de leurs budgets dédiés ;
- La reconnaissance du caractère prioritaire des missions de la DGFIP assortie des créations d'emplois permettant le bon exercice des missions dans l'intérêt des agents comme du public ;
- La prise en compte réelle de la question des effectifs dans le cadre des outils d'évaluation des risques ;
- Des modes d'organisation du travail respectueux de la santé physique et mentale des agents ;
- L'arrêt du pilotage fondé uniquement sur les indicateurs, et la culture du résultat ;
- L'arrêt des suppressions d'emplois et le RETRAIT du NRP .