



DECLARATION LIMINAIRE AU CHS-CT DU 21 mai 2019

Monsieur le Président,

Vous ne pouvez ignorer que ce CHSCT se tient dans un contexte social difficile et conflictuel. Depuis de longues semaines, dans différents départements, dont le Var, des actions sont menées par les agents des Finances Publiques. Ils se mobilisent pour la défense de leurs missions, de leurs emplois, pour une amélioration de leurs traitements, de leurs conditions de travail et pour un véritable service public de qualité partout sur l'ensemble du territoire au service de tous les citoyens.

S'agissant de l'emploi, Bercy est un tel modèle de "loyauté" (est-ce le mot juste ?) que, selon une récente note de la Cour des Comptes faisant l'analyse de l'exécution budgétaire 2018, la DGFIP a supprimé l'an dernier 438 emplois de plus que le quota prévu dans la Loi de Finances Initiale. Bravo ! Cela a dû valoir une prime supplémentaire à l'Ex DG !

Après les annonces écœurantes, les constats alarmants : Bercy n'a pas pu recruter en fin d'année le nombre d'agents B et C souhaité, du fait du manque à la fois de candidatures et de candidatures de "qualité".

Les jeunes, mieux informés que les agents, voient maintenant les épées de Damoclès depuis la rue, avant d'entrer dans la "Maison DGFIP". Et, du coup, ils vont voir ailleurs !

Les usagers des raccourcis (nous n'en sommes pas) répondront que le 1^{er} point n'est QUE la conséquence du second !

À la DGFIP, le projet de « géographie revisitée » remet non seulement gravement en cause les implantations territoriales mais aussi et surtout les missions de notre direction, avec à la clef, la perspective de suppressions d'emplois par milliers. Les agents de la DGFIP ont d'ores et déjà démontré les 14 et 28 mars dernier qu'ils n'acceptent pas le démantèlement de leur direction et de leur outil de travail.

Mais, au lieu de privilégier le dialogue social, le Ministre et ses Directeurs Généraux sont passés à l'étape de l'intimidation en menaçant les agents de sanctions disciplinaires. Du jamais vu à Bercy : un directeur de la DDFiP assigne les grévistes et les représentants syndicaux locaux au tribunal administratif ! Nos organisations syndicales se félicitent de l'ordonnance rendue par le juge des référés, rejetant la demande de l'administration.

Au-delà des problématiques directionnelles, les agents ont également dénoncé le projet de Loi de « transformation de la fonction publique » qui est une véritable entreprise de démolition du statut de la Fonction Publique, une machine destinée à broyer les droits des fonctionnaires, ainsi que leur vie personnelle, en imposant une mobilité subie aux familles.

Par ce projet de Loi, le gouvernement veut notamment acter :

- Le recours accru aux contractuels.
- La disparition des CHSCT par fusion des instances représentatives des personnels et création d'une instance unique de dialogue social ;
- L'absence de consultation des CAP (Commissions Administratives Paritaires) en matière de promotion, mutation, notation : la porte ouverte à l'arbitraire !
- La création d'une « rupture conventionnelle » pour le secteur public en cas de suppression de postes et primes de départ volontaire.
- L'instauration d'une rémunération au mérite à « titre collectif ».
- La poursuite des suppressions d'emplois.

Pour Solidaires, FO et CGT, un seul choix possible : le retrait de cette Loi, car elle n'est ni amendable, ni modifiable.

En ce qui concerne la présente instance, l'ordre du jour montre bien le rôle essentiel, et même vital, du CHSCT pour continuer d'améliorer les conditions de travail dans un contexte de restructurations incessantes,

En effet, actuellement, AVANT chaque modification importante impactant le service et la santé des personnels, l'employeur doit présenter une étude d'impact et un plan de prévention afin d'éviter les risques et donc de préserver la santé physique et mentale de ses personnels,

Avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, le gouvernement vise à réduire les droits des agents et sacrifier leur santé et leur sécurité au travail par la suppression du CHSCT,

De plus, le rôle d'un CHS-CT est de prévenir et accompagner les risques professionnels, améliorer les conditions de travail, dont celles d'installation dans les espaces de travail, proposer des formations.

Comment utiliser au mieux les crédits alloués à ce comité sans lisibilité sur les infrastructures de notre réseau, pourtant demandée par les Organisations Syndicales depuis des semaines voire des mois sans réponse du directeur local ?

Mais surtout, comment travailler sereinement à la DDFiP dans un contexte aussi noir, aussi incertain, et surtout aussi anxiogène pour tous les agents de cette administration ?

Avez-vous réellement conscience, Monsieur le Président, que vos services, ceux dont le DDFiP a l'entière responsabilité, vont mal, très mal ? Prenez-vous la réelle mesure de la situation dans laquelle est plongé le département depuis de trop nombreuses années ?

Le personnel est en état de saturation et manifeste au quotidien son mal être au travail. Il lui devient même très difficile, compte tenu de l'épée de Damoclès qui pend au-dessus de la tête de chaque agent, de toujours comprendre l'intérêt de son travail à court terme et plus largement d'y donner un sens.

A cet égard, les résultats de l'enquête effectuée à l'automne 2018 par l'observatoire interne des MEF, résultats évoqués dans notre lettre ouverte du 3 mai, se passent de commentaires.

Le silence opposé aux agents est aussi douloureux et méprisant que les souffrances qu'ils ressentent chaque jour, en attendant que le couperet tombe ...

Monsieur le Président, donnez-nous enfin une lisibilité ! Les délégués ici présents vous demandent, une nouvelle fois, votre feuille de route. Ne laissez pas les agents de ce département dans l'incertitude, l'anxiété et l'ignorance.

Car c'est, comme vous avez pu le constater récemment, un sentiment de déni, de colère, de non-considération que les agents ressentent aujourd'hui.

Un mot sur le télétravail, que l'on abordera en fin d'ordre du jour.

Pour nous, les avantages liés au télétravail (souplesse liée aux moyens modernes de communication et à l'accès distant à la plupart des applications informatiques, moindre fatigue liée aux déplacements ainsi réduits...), auraient pu être simplement pris en compte par l'application de mesures moins risquées :

- une affectation nationale la plus précise possible permettant à l'agent arrivant dans un département de choisir son domicile proche de son lieu de travail,
- le maintien d'un maillage territorial important,
- des infrastructures suffisantes permettant des espaces de travail confortables, et un nombre d'agents par bureau limité et raisonnable.

Le télétravail ne doit pas être une échappatoire à des conditions dégradées des collectifs de travail.