



Déclaration Liminaire du CTL du 01 juin 2021

LE TSUNAMI DU NRP

Monsieur le Président,

Les effets dévastateurs de la 1^{re} vague n'auront pas eu le temps de se résorber que la seconde (ou deuxième ?) vague du NRP est en route !

Des restructurations précipitées, des SGC fragilisés, des SIP et SIE remaniés, des agents déboussolés ne se reconnaissant plus dans les organisations mises en place !

Mais qu'importe, pour la direction, il faut aller vite, sans tenir compte des impératifs techniques, des problèmes engendrés... et d'une certaine crise sanitaire, qui a pourtant bouleversé notre quotidien.

Au 01 janvier 2022 ne subsisteront donc que 6 implantations DGFIP dans le Var.

Vous aurez ainsi contribué à la désertification des zones rurales varoises, en supprimant tous les CFP. Car bien évidemment, nous parlons de fermetures sèches, de destruction du réseau !

Votre argumentaire ne peut s'opposer à la réalité.

Vous profitez de cet exercice pour redistribuer géographiquement les emplois, les transférant de l'Est à l'Ouest, du Nord au Sud, dans un schéma digne d'une pièce de Kafka, sans tenir compte de la réalité du terrain, de la volonté des agents.

Vous nous direz sûrement que les RH régleront les problèmes au mieux lors du mouvement de mutation ! En attendant, les agents attendront anxieusement tout l'été de savoir quel sera leur avenir professionnel !

Nous n'épilouterons pas plus sur ce sujet dans cette liminaire. Notre position concernant le NRP reste inchangée.

FO-DGFIP reste fermement opposé à cette géographie tellement revisitée qu'elle en perd tout sens rationnel !

Comment peut-on imaginer un instant que le maillage territorial vendu par la Direction Générale comme une avancée du service public puisse répondre aussi efficacement que l'ensemble des agents des finances publiques qui, jour après jour, n'ont eu de cesse de démontrer leurs compétences et leur capacité d'adaptation malgré tout !

Autre point de l'ordre du jour : le télétravail.

La crise sanitaire a plongé les agents des finances publiques dans ses méandres, les entraînant précipitamment pour bon nombre d'entre eux dans une nouvelle manière de travailler.

FO-DGFIP le rappelle : NON, le télétravail n'est pas anodin car force est de constater qu'il isole les agents de leur environnement professionnel, modifiant ainsi leurs relations au sein même des groupes de travail existants et changeant profondément leur organisation.

Le constat est différent suivant les collègues, certains le rejetant, d'autres l'acceptant à petite dose bon gré mal gré à cause de la situation actuelle, d'autres encore ayant trouvé un épanouissement en télétravail qu'ils n'avaient pas forcément au bureau.

C'est pourquoi **FO-DGFIP** rappelle son attachement à un télétravail encadré, volontairement choisi par des agents en toute conscience et en ayant mesuré toutes les conséquences psychologiques et pratiques. Le volontariat doit rester le principe de base. De la même manière, **FO-DGFIP** refuse que le collectif de travail soit sacrifié.

Dans ce cadre, il conviendra donc de veiller à adapter les modes d'organisation du travail et à faire évoluer les pratiques managériales. Il faudra ainsi repenser en profondeur nos relations professionnelles et passer enfin à un management par la confiance, dont nous sommes encore très loin !

Le télétravail ne doit pas dégrader les conditions de travail, il ne doit pas réduire les droits du fonctionnaire.

Pour **FO-DGFIP**, l'agent en télétravail doit conserver ses droits, quel que soit le lieu d'exercice. Il doit ainsi pouvoir bénéficier du dispositif des horaires variables, quel que soit le jour de la semaine.

S'il paraît légitime que le responsable de service donne son avis sur l'octroi du télétravail, le fait que la décision de l'accorder ou non ne relève que de sa seule compétence est un réel problème. En cas de refus, l'agent n'aura comme seul recours que la CAP locale.

Le protocole prévoit que le télétravail pourra s'exercer à domicile mais également dans un autre lieu privé ou tout lieu à usage professionnel.

Mais il est hors de question que **FO-DGFIP** cautionne des cessions immobilières, qui semblent être l'un des objectifs principaux de ce nouvel engouement de la DG pour le télétravail. En effet, le Directeur Général ne cache pas qu'il souhaite optimiser ses moyens y compris immobilier, même s'il ne demande la vente « que » de 30 ou 40% du parc immobilier !

De plus, **FO-DGFIP** a, dès le début, revendiqué l'indemnisation des frais supportés par les télétravailleurs et exigé que la décision prise en la matière soit à effet rétroactif. En effet, le télétravail a engendré des coûts supplémentaires (chauffage, électricité...) qui doivent être pris en charge par l'employeur y compris pendant la crise sanitaire, quelle que soit la date à laquelle la décision sera prise.

Vous allez nous répondre que le télétravail représente des frais en moins pour les agents, notamment liés à l'utilisation du véhicule. Mais tout le monde ne va pas travailler en voiture ! Et quand bien même, il est inconcevable que la DGFIP réalise des économies sur le chauffage, l'électricité, l'eau, l'immobilier, etc. pendant que les agents voient leurs factures augmenter. Nous n'accepterons jamais qu'un seul collègue paie pour travailler pendant que la DGFIP fait des économies !

Enfin, avec les cessions immobilières possibles à terme, l'objectif majeur du déploiement massif du télétravail est sans conteste la facilitation des fermetures de services.

Rappelons la position de **FO-DGFIP** en 2018, lors de la présentation de cette expérimentation : « Attention à ce que ce mode de travail ne soit pas un outil pour faciliter les restructurations... »

Et hélas, nous avons raison ! En effet, dès les premières réunions relatives à la mise en place du NRP, le télétravail a été mis en avant. L'administration a clairement décidé de s'appuyer sur ce nouveau mode d'organisation pour exécuter ses plans mortifères. Évidemment, entre 1 heure de trajet en voiture, par exemple, et exercer son activité professionnelle à domicile, le bon sens l'emporte, le choix s'impose naturellement pour les collègues...

Mais attention, nous ne sommes qu'au début de ce nouveau mode de travail, les effets néfastes qui en résulteraient ne font qu'apparaître (perte du collectif, désocialisation, tensions dans les services, TMS en raison d'équipement mobilier au domicile non adapté, etc.), Il faudra donc que l'administration soit capable de s'adapter, sans attendre.

L'ordre du jour de ce CTL nous présente également le tableau de veille de la DDFIP83 pour l'année 2020. Rappelons que ce dispositif s'intègre dans la liste pléthorique des outils mis en place par la DGFIP dans le cadre de la santé au travail et de la prévention des risques psychosociaux.

Pour **FO-DGFIP**, s'il est permis de penser que sans ces outils ce serait pire, pour autant, une véritable politique de prévention ne peut se borner à la mise en place de remèdes palliatifs permettant à l'employeur de se dédouaner à bon compte de ses responsabilités au regard d'un contexte où les suppressions d'emplois et la frénésie des réformes mettent une pression considérable sur les personnels !

A **FO-DGFIP**, nous ne cesserons de répéter qu'améliorer véritablement les conditions de travail des agents de la DGFIP, c'est s'attaquer directement aux causes réelles de leur dégradation !

Malheureusement, les projets déjà engagés de concentration du réseau, d'industrialisation et d'externalisation des missions, ne pourront que contribuer à amplifier la perte de sens au travail des agents, déjà fort impactés ainsi que leurs services par la première vague du NRP !

Enfin, nous ne pourrions clôturer cette liminaire sans aborder la campagne d'impôt sur le revenu. Pour **FO-DGFIP**, force est de constater que si la propagande de la DGFIP consiste à mettre toujours plus en avant les canaux dématérialisés de l'accueil, sur le terrain les services sont exsangues...

Dans ce contexte, les directions locales mettent en place une organisation ubuesque créant le cercle vicieux des renforts entre services qui finissent par devoir être renforcés parce qu'ils sont eux-mêmes renforts... Cela met cruellement en lumière le manque d'effectifs que nous dénonçons depuis des années, démontrant plus que jamais les effets délétères des suppressions d'emplois sur le fonctionnement des services et les conditions de travail des personnels.

S'il est une action à porter au crédit de la Direction, c'est bien d'avoir réussi à démotiver les collègues, même les plus investis ! Perte du sens du travail, des priorités, ordres et contre ordres, manque de reconnaissance... La liste pourrait être beaucoup plus longue !

Tel le Titanic, la maison DGFIP sombre.