



## CTL DU 1ER JUIN 2021

# DÉCLARATION LIMINAIRE INTERSYNDICALE

Monsieur le président,

**Le Comité Technique Local se réunit une fois de plus dans des conditions indignes pour une instance supposée de concertation avec les représentants du personnel.** Nous sommes en effet de nouveau tenus à une sélection de quelques « privilégiés » autorisés à participer aux débats, reléguant les autres élus derrière leur téléphone.

Si nous venons siéger à ce CTL, au-delà de l'information que nous venons chercher pour les agents, **c'est parce que nous ne désespérons jamais de parvenir à véritablement faire modifier ou amender les projets à l'ordre du jour.**

Car pour nous, **être élu du personnel** ne consiste pas uniquement à écouter religieusement la parole de la direction, mais aussi et surtout, à **relayer les attentes des agents, leurs expressions, leurs colères, leurs revendications et leurs aspirations à disposer des conditions et outils de travail nécessaires au bon exercice de leurs missions.**

Forts de leur confiance, nous considérons qu'il est de notre devoir de **confronter inlassablement la direction aux effets néfastes de ses projets**, mais aussi de **souligner le décalage manifeste des mesures mises en œuvre, avec les réalités concrètes** que les agents rencontrent et les attentes toujours plus fortes des usagers.

Concernant les points à l'ordre du jour que nous avons décidé d'évoquer dans cette déclaration liminaire, **nous réaffirmons notre totale opposition au NRP**, malgré sa validation déjà actée en intégralité par la DG, **et nous en demandons de nouveau l'abandon pur et simple.**

Mais nous n'allons pas développer une énième fois les arguments que nous avons exposés dans tant de déclarations liminaires de précédents CTL ou lors d'interpellations de la direction locale et de la DG. Nous rappellerons simplement que la Direction Générale, malgré une crise sanitaire sans précédent dans l'histoire moderne, a fait comme si de rien n'était en continuant à déménager et regrouper des services, ce qui est à notre sens totalement irresponsable.

**Sur le sujet du télétravail**, si un engouement pour ce mode d'activité s'est clairement fait sentir au début de la crise sanitaire, après son installation plus massive et pérenne tout au long de l'année qui vient de s'écouler, le bilan en ressort beaucoup plus nuancé. Nous pouvons ainsi pointer du doigt un certain nombre d'attentes et de besoins de la part des agents. Mais le nouveau protocole que la DGFIP souhaite mettre en œuvre n'est finalement que la déclinaison du décret du mois de mai 2020, sans y apporter la moindre plus-value pour les personnels et sans tenir compte des leçons de l'année agitée qui vient de s'écouler.

Si le télétravail peut parfois constituer une réponse à des aspirations personnelles, souvent en lien avec des temps de trajet très conséquents, **la réponse adaptée à apporter est un élargissement et un renforcement du maillage territorial, mais également un effort certain sur l'application des droits et garanties en matière de mobilité choisie.** Si chacun avait la possibilité d'être affecté au plus près de son domicile, et si la population pouvait accéder plus facilement à des services publics non dématérialisés, un réel progrès serait réalisé.

D'autre part, même si le télétravail a pu présenter un intérêt sanitaire depuis le début de la crise du Covid, **il ne faut toutefois pas nier qu'il a des effets néfastes sur les collectifs de travail et l'organisation des services**. Les tensions montent entre les agents en présentiel et ceux en télétravail. Les collègues en présentiel ont en effet parfois le sentiment d'assumer le travail pénible et/ou « ingrat » qui ne peut être télétravaillé (téléphone, accueil et courrier par exemple). Il est indispensable que ce sujet soit pris en compte par notre administration avant que la rupture ne soit réellement consommée.

Pour ce qui est du **nouveau protocole**, il introduit un **télétravail dit « flottant »** de 12 jours minimum ainsi qu'un **télétravail exceptionnel**. Il sera également possible de le demander **par demie-journée**. Il n'y aura **plus de campagne annuelle**, mais une **gestion au fil de l'eau** des demandes, officialisant une méthode éprouvée durant la crise, et également **plus de convention mais une reconduction tacite des accords**.

**C'est bien peu par rapport aux enjeux d'un dispositif aussi révolutionnaire pour notre administration. Et nous constatons que la DGFIP n'a mis en place ni stratégie, ni politique organisationnelle digne de ce nom.**

Des points fondamentaux manquent ainsi à ce protocole :

- **La prise en charge financière des frais générés par le travail à domicile ;**
- **La mise à disposition d'un poste de travail complet et ergonomique ;**
- **Des mesures de prise en compte des effets du télétravail sur la santé, les organisations du travail et les collectifs.**

**Nous dénonçons aujourd'hui la mise en œuvre d'un télétravail parfois imposé, sans compensation financière et matérielle, avec une formation défailtante, notamment pour les encadrants, et des conditions préjudiciables à la sécurité et à la santé des agents.**

Nous demandons donc à ce qu'**une partie Santé et Sécurité au travail soit intégrée dans ce protocole**, dans laquelle pourrait figurer un article sur l'évaluation des risques. Il pourrait également être ajouté **le rappel de la présomption d'imputabilité des accidents se produisant dans le temps et sur le lieu du télétravail**, ainsi que **les renvois réglementaires sur les possibilités d'adaptation de poste**.

Ce sujet du télétravail, le plus important de ce CTL à nos yeux puisqu'il constitue une nouveauté majeure dans le paysage de la DGFIP, est à mettre en parallèle avec tous ceux à l'ordre du jour aujourd'hui et plus généralement avec toutes les réformes, restructurations, réorganisations, qui frappent régulièrement notre administration. Car elles ont un dénominateur commun : **faire toujours plus, ou en tout cas faire semblant, avec moins de moyens chaque année**. Les progrès technologiques, s'ils sont utiles dans certains domaines, ne règlent pas tout.

Moins de budget, c'est une **formation professionnelle au rabais**. C'est un **fonctionnement à minima en matière de fluides, de nettoyage des locaux, d'équipements** (hors informatique puisqu'un effort sans précédent à été fait dans ce domaine), etc.

Mais moins de budget c'est surtout **moins d'emplois**, et moins d'emplois c'est **plus d'agents en difficulté** pour exercer leurs missions, témoin encore les chiffres du Tableau de Bord de Veille Sociale de cette année avec **des milliers d'heures de travail écartées**, et donc perdues, dans notre direction.

Moins d'emplois c'est également **plus de regroupement de services au point que ces méga-structures deviennent ingérables pour les chefs de ces unités**.

Moins d'emplois, allié aux profonds changements des règles de gestion en matière de mutation de ces deux dernières années (règles qui n'ont pas fini d'évoluer), c'est aussi **moins de mobilité choisie**. Et moins de mobilité choisie, c'est **un frein pour ceux qui souhaiteraient évoluer en passant des concours ou en demandant une promotion**.

**Pourtant, cela n'empêche pas la DGFIP de communiquer honteusement** par le moyen de l'intranet Ulysse national. Dans ce domaine, la publication du DG concernant les **résultats de l'observatoire interne 2020**, ne vous a certainement pas échappée le 19 mai dernier.

**Cette enquête annuelle est un désaveu régulier pour notre Direction Générale**, c'est un fait. Et l'exercice 2020, qui comporte des questions directement liées à la crise sanitaire, n'échappe pas à la règle. Pourtant, **le DG n'a rien trouvé de mieux que de commenter ce millésime en citant le seul chiffre à peu près positif pour l'administration**, je cite : « 73 % à exprimer de la fierté d'avoir délivré un service de bonne qualité aux usagers ».

**Sauf que quand on consulte l'ensemble de l'enquête, quasiment toutes les réponses aux questions posées font ressortir de très forts taux d'insatisfaction dans absolument tous les domaines, y compris ceux liés à la crise.**

Les résultats de cet observatoire sont très clairs. Ils montrent que **les chantiers qui devraient être mis en œuvre dans notre administration sont immenses et nombreux : rémunération, promotions, sécurité et bien-être des agents au travail**, etc. Et face à ces chantiers, force est de constater que **la DG n'est pas à la hauteur des enjeux, puisqu'elle doit satisfaire aux injonctions gouvernementales visant à sacrifier nos missions sur l'autel des économies budgétaires.**

Et la situation ne va pas s'améliorer. Après avoir déversé des milliards d'euros d'argent public pour soutenir l'économie, il va bien falloir racler les fonds de tiroirs pour éponger tout ça.

**Car qui d'après vous, entre autres composantes de la société, va devoir payer pour cette crise ? La Fonction Publique en général et la DGFIP en particulier.**

**De la démagogie ? Pas sûr. La France est en effet le pays d'Europe qui compte le plus de milliardaires, grâce aux cadeaux que les gouvernements successifs leur ont fait. Milliardaires qui ont d'ailleurs vu leur fortune s'accroître de façon spectaculaire durant la crise.**

**Au regard du document publié sur Ulysse, la DG aurait dû se faire toute petite. Mais elle a préféré parader, méprisant au passage l'ensemble des personnels qui ont répondu avec leurs tripes à cette enquête et qui ont déployé des efforts considérables pour permettre au pays de fonctionner et de rester à flot durant une pénible année 2020.**