

CTL du 29 mars 2021 Déclaration liminaire

M. Le Président,

Un an déjà depuis l'annonce du confinement du 17 mars 2020. Un an que les mêmes causes produisent les mêmes effets. Les urgences restent sous tension, les problèmes d'approvisionnement demeurent (en masques l'an passé, en vaccin cette année) et l'essentiel de la politique de prévention sanitaire repose sur la maîtrise des comportements individuels. Pourtant, on nous l'avait dit : cette pandémie, pour ce qu'elle a mis en lumière, les injustices profondes, sociales, économiques et sanitaires, mais aussi, l'impérieuse nécessité d'un service public fort, devait être l'occasion de réfléchir à un autre monde.

Plus jamais comme avant ?

Bien au contraire, la baisse des moyens dans les services publics est maintenue comme si de rien n'était, dans la santé, l'éducation, dans notre ministère et à la DGFiP : profiter des crises pour faire passer les pires réformes, casser ce qui protège, détruire les collectifs.

La loi de transformation de la fonction publique en est l'illustration en transposant au secteur public ce qui se fait de pire en matière de législation du travail. Elle traduit une vaste opération de destruction du statut de fonctionnaire. Avec le recours à la contractualisation et l'introduction de la rupture conventionnelle, le gouvernement fait le choix de la précarité et de la vulnérabilité économique et sociale quand l'urgence sanitaire imposerait de faire exactement le contraire.

La Direction Générale des Finances Publiques continue donc la mise en œuvre de ses réformes en tous genres :

- le Nouveau Réseau de Proximité, cette construction artificielle totalement éloignée des attentes des usager-e-s, va créer une administration désincarnée, amplifiant un peu plus les inégalités d'accès pour les plus précaires et compliquer les tâches de celles et ceux qui sont au contact quotidien de populations fragilisées.**
- la déclinaison des lignes directrices de gestion (LDG)**

– le bouleversement des modes et organisations du travail sans trop se préoccuper des conséquences sur le travail et la santé des agentes et des agents

Cette superposition de réformes régressives ne peut déboucher que sur une détérioration généralisée des conditions de travail, de l'exercice des missions, de la gestion des personnels et des parcours professionnels.

Mais qui s'en soucie vraiment ? Qui se soucie vraiment du travail réellement effectué par l'ensemble des collègues ?

La campagne IR arrive à grands pas. Quand comptiez-vous en parler ? Ce sera encore aux agent·e·s de se débrouiller avec leurs chef·fe·s de service ?

Comment des services qui sont déjà sous l'eau vont-ils assurer la réception physique, le « *renfort massif* » au numéro national, les points de contact « externes », les France Services, les appels téléphoniques locaux, et le tout dans le respect de la qualité de service « *services publics +* » ?

C'est un peu le monde à l'envers. On est passé d'un numéro national devant soulager les services aux services devant assurer la tenue du numéro national ! Mais sur quelle planète habite le Directeur Général ?

Exemple frappant de l'incurie de la DGFIP : les suppressions d'emplois 2021 en Charente ont conduit à la disparition de 4 emplois au CSB. Service par ailleurs maintenant concerné par une augmentation de ses charges (nous allons d'ailleurs en parler lors de ce CTL), chiffrée à ... 4 emplois ! L'astuce du « *rebasage* » pour justifier les suppressions d'emplois disproportionnées subies par notre département apparaît pour ce qu'elle est : un concept stupide et malhonnête, sans lien avec les charges réelles des services, bref totalement déconnecté du réel.

Ce n'est pas en sortant du chapeau les recrutements de contractuels et contractuelles et le développement du recours à l'apprentissage que la situation de la DGFIP va s'améliorer.

Nous souhaitons ardemment que la DGFIP prenne enfin conscience de la situation difficile et parfois même dramatique de ses services. Pour ce faire, il est essentiel que tous les acteurs travaillent dans le même sens, à savoir l'amélioration de nos conditions de travail et l'arrêt immédiat du saccage de nos moyens et de nos missions.

Pour cela nous insistons sur la nécessité d'un vrai dialogue social, constructif et honnête.

Il nous faut nous pencher très sérieusement sur l'organisation du travail : puisque le virus semble installé pour un bout de temps, comment s'organiser de façon durable ? Comment assurer les missions avec le télétravail et le travail à distance, les réorganisations incessantes qui impactent l'ensemble de la chaîne de travail ?

Nous y reviendrons en CHSCT : nous devons collectivement intégrer le télétravail dans les conditions de travail et en analyser rapidement les conséquences sur les collectifs de travail.

Les conditions d'un bon dialogue social sont simples : de la transparence et de l'honnêteté.

Les conditions de tenue des instances sont donc fondamentales. Les instances doivent être régulières (sans ordre du jour surchargé), d'une durée à la fois fixée au préalable, suffisante et raisonnable, anticiper au maximum les échéances (et donc ne pas présenter un projet deux semaines avant sa mise en place) et visibles.

Aussi nous vous demandons qu'un calendrier semestriel des instances (CTL, CHSCT, CDAS et CAPL) nous soit communiqué le plus rapidement possible.

De même, il est urgent de nous informer du calendrier de traitement du DUERP, outil fondamental de l'action du CHSCT.

En cette période où la solidarité et l'entraide doivent encore plus qu'avant être les valeurs qui permettront à notre société de sortir plus forte de cette situation sanitaire et sociale exceptionnelle, nous ne pouvons que souhaiter qu'à notre niveau, toutes et tous ensemble, nous faisons en sorte que nos concitoyen-ne-s puissent être fier-e-s de notre administration et de notre service public.