



CHSCT de la Charente  
15 décembre 2020

## DECLARATION LIMINAIRE

Nous nous réunissons pour ce dernier CHSCT de l'année dans un climat plus que délétère. Situation sanitaire, restructurations menées à marche forcée (NRP, transfert des amendes en sont de « beaux » exemples), déménagements, travaux, rien n'épargne les agents, traduisant une ambiance d'insécurisation.

Et puis les chiffres des suppressions d'emplois sont tombés : 1 800 suppressions pour la DGFIP, 15 pour la Charente, dont 4 avec l'ignoble invention sémantique du « rebasage ».

*Nous constatons de plus en plus que nos dirigeants ne partagent plus le même monde que les agents qui travaillent.*

*Les premiers sont dans le monde de la prescription, des résultats de la raison instrumentales. Estimant les prescriptions en adéquation avec les objectifs nécessaires aux restructurations.*

*Les agents sont dans le monde des vivants, des personnes humaines ordinaires. Ils et elles sont préoccupé·e·s par leur vie quotidienne et confronté·e·s à une réalité du travail qui les met en danger, qui altère leur santé psychologique et physique.*

*Le travail répond à des nécessités sociales pour subvenir à des besoins de subsistance, et à des nécessités psychologiques pour satisfaire l'estime de soi. On ne peut donc dissocier le psychique du social, les problèmes psychologiques issus du travail de ceux qui seraient « personnels ». C'est dire que la détérioration des conditions de travail peut conduire à des effondrements psychologiques graves comme la dépression et le suicide.*

*Les cadres intermédiaires ne sont pas épargné·es. L'Etat-major [le « top management »] renvoie la responsabilité au niveau intermédiaire plutôt que de reconnaître sa propre responsabilité dans la mise en place d'une organisation paradoxante.*

Ce rapide tableau nous parle clairement , mais ce n'est pourtant pas celui de la DGFIP.

C'est celui dressé par Vincent de Gaulejac, sociologue clinicien, professeur émérite à l'Université Paris Diderot, lors de l'audience du 13 juin 2019 du procès France Télécom, dans sa chronique du jour 23 du procès<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> <https://la-petite-boite-a-outils.org/jour-23-il-y-a-eu-un-petit-manque-de-bon-sens-managerial/>

A lire aussi dans « La raison des plus forts. Chroniques du procès France Télécom », coordonné par Eric Beynel, Les Editions de l'Atelier.

Vous ne manquerez pas de nous faire remarquer que la situation de la DGFIP et de France Télécom n'est pas comparable.

Malheureusement, elle l'est de plus en plus. Ce n'est pas pour rien que de plus en plus de CHSCT font intervenir l'inspection du travail (Loire-Atlantique), ou des experts indépendants (Nièvre).

C'est la mission, le cœur même des CHSCT, que de se préoccuper des conditions de travail des agent·es. Leur disparition programmée dans la fonction publique marque bien le peu de cas accordé par le gouvernement à ses propres agent·es.

Nos dirigeants ont fait le choix de transformer vite, trop vite, notre administration, dans le déni de son histoire et de sa culture de service public, au détriment des conditions de travail des agents et de leurs droits sociaux.

Les services de la DGFIP sont au bord de l'asphyxie. Les agent·es n'ont plus les moyens d'exercer leurs missions dans de bonnes conditions.

Nous attirerons d'ailleurs aujourd'hui votre attention sur la situation actuelle du SIP de Cognac, via une motion d'alerte intersyndicale. Mais nous pourrions aussi faire la même chose pour de trop nombreux autres services.

Nous terminerons notre déclaration liminaire par une dernière citation de Vincent de Gaulejac :

*Dans les réponses de la direction, une expression revient comme un leitmotiv : « je ne comprends pas ». Le président directeur général de France Télécom, et la direction qui l'entoure, ne cherchent pas à comprendre le monde tel qu'il est, la réalité du travail quotidien et la façon dont le travail s'insère dans la vie de ses employés. Ici pas d'états d'âme, l'important c'est l'action. [...] Tous les moyens sont bons pour remplir l'objectif fixé [...]. Cet objectif incontournable devient la loi d'airain que l'ensemble du management doit décliner à son tour et appliquer sans se poser de questions subalternes. Ils ne sont pas là pour comprendre, mais pour agir. Pour les managers l'action consiste à se débarrasser par tous les moyens possibles des surnuméraires. Pour les employés le passage à l'acte conduit à se mettre en arrêt maladie, à démissionner, à chercher des échappatoires, jusqu'au suicide pour les plus vulnérables.*