

Section de la Manche

Déclaration commune au CHSCT du 3 décembre 2019 et au CTL du 4 décembre 2019

Le gouvernement poursuit son entreprise de réduction de la place et du rôle de l'État et des services publics. Bercy et la Direction générale des finances publiques (DGFIP) sont au cœur de ce plan.

À la DGFIP, le projet dit de «géographie revisitée », rebaptisé « nouveau réseau de proximité », consiste en une réduction sans précédent de services territoriaux accompagnée de transferts de services. Tout cela sur fond de poursuite des suppressions d'emplois : 4 900 d'ici 2022 alors que la DGFIP a déjà perdu plus de 40 000 emplois depuis 2002.

« En même temps », le gouvernement entend créer entre 500 et 700 Maisons France Services (MFS), les Maisons de Services au Public (MSAP) s'alignant progressivement sur ce modèle pour pouvoir atteindre le seuil de 2 000 MFS.

La stratégie de communication des pouvoirs publics se résume à ce qu'elle est : une stratégie de communication uniquement descendante !

La «concertation» n'en a que le nom : l'annonce de la «géographie revisitée» début juin a été violente pour les agents, malgré leurs demandes expresses d'information bien en amont.

Le climat de fébrilité et la brutalité des évolutions (déménagements, restructurations, transferts de mission...) vont croissant : les agents n'ont été associés en aucune façon en amont. Les visites de services » ne leur ont apporté aucune réponse. Ces derniers ont le sentiment de ne pas être écoutés, voire d'être méprisés.

Les femmes et les hommes qui quotidiennement font vivre le Service Public au service de l'intérêt général n'ont en retour aucune reconnaissance concrète de la part de leurs ministres – quand ce n'est dénigrement et mépris. À ce titre, les paroles du Président de la République à propos de la « douille » en sont le pire des exemples.

Présenter l'accompagnement financier comme unique réponse à une situation de détresse profonde est totalement irresponsable et témoigne du déni dans lequel vous vous trouvez.

Espérer obtenir l'adhésion (ou la résignation ?) des agents par des avantages financiers est méprisant.

Vous semez partout la désespérance : ce pouvoir politique ne cesse d'accroître les incertitudes et la précarité.

Cela est mal vécu par les agents – c'est un euphémisme

Qu'avons-nous à gagner pour les personnels que nous représentons à participer à ce CHSCT ou à ce CTL? Rien, à l'évidence. Nous n'avons, et les agents avec nous, qu'à subir.

A quoi bon par ailleurs, perdre notre temps à répéter nos analyses et nos revendications ? Vous semblez sourds et aveugles.

Nous allons pourtant dénoncer une fois encore les conséquences des restructurations sur le service public, sur sa qualité qui se dégrade, sur le sens des missions, sur ces conflits éthiques qui secouent les personnels et qui les plongent dans un profond désarroi, sur leur crainte de l'avenir, sur leur souffrance.

Nous allons aussi dénoncer le manque criant de reconnaissance de leurs efforts démontrés par l'abandon définitif de tout plan de qualification ministériel, la baisse drastique des possibilités de promotions internes, les parcours professionnels et les débouchés de carrière qui se sclérosent...

Concernant le Nouveau Réseau de proximité que vous nous présentez aujourd'hui, les agents de la DDFIP de la Manche ne sont pas dupes !

Ils persistent à rejeter ce nouveau réseau de proximité, comme en témoigne les derniers taux de grève : 28,73 % de grévistes dans la Manche le 14 novembre 2019 !

Bien qu'en retrait par rapport au taux rarement égalé de 57,56 % de la grève du 16 septembre 2019, les agents de la Manche restent mobilisés.

Pour mémoire, le taux de grève de la journée du 14 octobre 2019 était de 26,51 % (appel départemental)

Nous avons organisé une votation auprès des agents du département, partout où cela était possible, avec un taux de 71 % de participations, les abstentions consistant uniquement en des absences sur le poste de travail le jour du scrutin.

Nous vous livrons ici les résultats du département :

agents recensés	546
nombre de votants	386
OUI à l'abandon du NRP	353
NON à l'abandon du NRP	15
votes NUL	10
votes blancs	8

Nous ne pouvons donc pas parler d'adhésion des personnels, à quelque niveau hiérarchique que ce soit.

Sans entrer ici dans les détails de VOTRE projet, nous relevons que la trame des documents de travail présentés obéissent aux normes imposées par la centrale mais sont pour autant creux et redondants.

Les conditions de vie au travail sont les grandes oubliées de ces documents.

Leur lecture a suscité plus de questions qu'elle n'a apportée de réponses.

Concernant VOTRE projet NRP à l'horizon 2022 :

Nous remarquons le retour des permanences en mairie (13) alors que ce dispositif est abandonné depuis des années partout à la DGFIP faute d'effectifs suffisants.

Nous vous alertons d'ores et déjà sur les difficultés actuelles des agents de SIP à assurer les réceptions physiques, téléphoniques, le traitement des e-contacts et la gestion de l'accueil sur rendez-vous. Depuis la réception des premiers avis IR jusqu'à aujourd'hui, les volumes d'accueil pour un agent de SIP sont équivalents à ceux qu'il doit assurer lors de la campagne IR. Ces volumes d'accueil inédits sont clairement générés par le PAS et la suppression progressive de la taxe d'habitation.

Le dispositif 0 cash ne nous est pas présenté alors même qu'il doit se mettre en place courant 2020 et que la maîtrise technique d'un QR code sur les avis et factures présentés au buraliste n'est pas acquise.

Le dispositif d'accompagnement financier des agents qui devrait normalement accompagner votre projet n'est pas concrètement abordé.

Concernant le transfert du SIP de Carentan vers le SIP de St Lô :

Nous notons que la notion de travail à distance a évolué depuis la transfert du SIE de Carentan vers St Lô au 1^{er} janvier 2019, certains agents pourront travailler 4 jours à distance au lieu de 3.

Les agents en travail à distance devront assurer l'accueil du public, sur place, 3 jours par semaine avec 2 agents disponibles sur place, et de surcroît dans les accueils de proximité. Ils géreront également l'accueil téléphonique à distance.

Ces accueils de proximité, au nombre de 3, MFS de Carentan Les Marais et communes de Ste Mère Eglise et de Picauville, seront assurés par les agents du SIP de St Lô, et les agents anciennement du SIP de Carentan et de Ste Mère Église.

Les agents actuellement en poste à Saint Lô ont-ils été informés de leur participation à ces accueils ?

Vous n'abordez en aucune façon les modalités pratiques de ces accueils de proximité par les agents de la DGFIP. S'agira-t-il de réception physique, téléphonique, par visio-conférence, dans quels locaux, dans quelles conditions physiques de travail, avec quelle sécurité dans les locaux ?

La liste de ses interrogations bien légitimes n'est pas exhaustive.

Concernant la création du Service de Gestion Comptable de St Lô

2 agents ont formulé le souhait de travailler à distance, dont 1 actuellement affecté à Ste Mère Église. Les règles du travail à distance sont fluctuantes et les conditions pratiques d'exercice de celui-ci n'ont toujours pas été présentées en CHSCT et en CTL, suite aux groupes de travail nationaux. Quel va être le lieu de travail à distance de l'agent affecté actuellement à St Mère ? Quelles vont en être les modalités pratiques ?

Ne craignez-vous pas de créer des travailleurs isolés ou de recréer des petites structures qui atteindront vite une taille critique au fil des suppressions d'emploi programmées, comme on l'a déjà connu avec les petites trésoreries ?

La question de dégagement de fonds des régisseurs n'est toujours pas pérennisée par la Centrale. Vous garantissez une solution sans contraintes supplémentaires pour les régisseurs auprès de la nouvelle trésorerie hospitalière de Carentan, mais sans apporter de détail sur les déplacements modifiés.

Sur la création d'un poste de conseiller aux décideurs locaux :

Chargé du conseil régulier auprès des ordonnateurs de leur territoire, vous citez dans les documents de travail un certain nombre d'exemples de missions dévolues à ces CDL, missions dont le caractère est hautement technique.

Le conseiller désigné à l'occasion de cette opération va être progressivement déconnecté des services de gestion, eux-mêmes soumis progressivement à moult pseudo-simplifications, changement des process, nouvelles législations, etc.

A moyen terme, le risque de perte de savoir et de technicité s'accroît, sauf à concevoir des formations continues de haut niveau.

Or, nous constatons dans les documents remis, que le parcours de formation professionnelle n'est toujours pas élaboré.

Sur les accueils de proximité :

Au-delà des questions que nous avons déjà posées précédemment, nous constatons qu'il est prévu des accueils assurés par les agents affectés au SIP, au SIE et au SGC de St Lô.

Notre direction locale et nationale est-elle consciente de la réalité du travail de chacun de ces services, de la spécialisation de ces services, de la nécessité d'être le plus polyvalent possible pour assurer ces accueils de proximité alors qu'il est question concomitamment d'industrialiser les tâches, et de par là même de recourir à une forme segmentation du travail.

Qui va faire quoi dans ces accueils de proximité ?

Avec quelle formation ?

Avez-vous consulté l'ensemble des agents impactés ?

Vous envisagez de déplacer des agents avec des portables, scanner et solution d'impression, tout en indiquant les possibilités de prendre des transports en commun. Ce matériel est-il déjà disponible ainsi que le nécessaire de transport, telle une valise ?

Vous envisagez même un terminal de paiement si le besoin est avéré dans le contexte de paiement de proximité auprès des buralistes, qui ne résoudra en rien les problématiques de paiement en cash.

Pour conclure, le projet présenté est lacunaire, tant en termes d'organisation du travail que de formation.

Les conditions de vie au travail sont purement occultées, alors même que vous avez une obligation de sécurité et de résultat en matière de protection de la santé physique et mentale, comme le rappelle d'ailleurs l'accord de prévention des risques psychosociaux dans la Fonction publique d'octobre 2013.

L'article L4121-2 précise les grands principes de prévention dont le premier est, pour l'employeur, d'éviter d'exposer ses agents à des risques.

Dans le rapport annuel 2018, présenté au dernier CHSCTM, les médecins de prévention jugent la charge de travail trop importante. Ils notent la réduction des effectifs, les départs en retraite non remplacés, le manque de «sachants» dans les services et les trésoreries, le manque de «tuilage» comme autant de facteurs aggravants.

Pour le management, ils mettent en exergue les injonctions paradoxales, la pression pour les résultats, le manque de soutien technique, le manque de reconnaissance et de priorisation des tâches.

Concernant les réorganisations des services, ils soulignent les transformations des métiers, les orientations mal accompagnées et peu anticipées comme autant de risques psychosociaux qui peuvent porter atteinte à la santé des agents.

Pour Solidaires Finances Publiques, les réformes s'entrechoquent, se télescopent, se superposent, constituant ainsi un grand gloubi-boulga dans lequel, pour rajouter au chaos, la DGFIP va encore supprimer des milliers d'emplois.

Le gouvernement voudrait externaliser complètement nos missions qu'il ne s'y prendrait pas autrement.

La recette est éprouvée : « ils n'y arrivent pas, confions ces missions au privé ».

Pour Solidaires Finances Publiques, le service public doit demeurer un facteur de cohésion sociale et garantir l'égalité de traitement de tous les citoyens !