

## CTL du 30 juin Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Nous sommes aujourd'hui le 30 juin et nous participons au premier CTL de l'année. Nous ne comptons pas le CTL du 21 janvier, consacré aux suppressions d'emplois, pour lequel vous vous passez fort bien des organisations syndicales... mais n'est-ce pas le cas pour les autres CTL aussi ? Vous, qui arrivez dans cette direction, vous a-t-on dit à quand remonte le dernier CTL en présence de l'ensemble des élus ? Le dernier auquel Solidaires Finances Publiques a participé est celui du 30 septembre 2019, et avant celui-là, il faut remonter au 5 novembre 2018.

Fort heureusement, le dialogue social, inexistant en CTL, vous l'aurez compris, ne se limite pas à cette instance. Mais pour combien de temps encore ? A peine les groupes de travail reprennent-ils en présentiel au niveau Fonction Publique, que le sujet à l'ordre du jour est la suppression des CHSCT. Sérieusement ? Après la période que nous venons de traverser, durant laquelle cette instance a été tout particulièrement sollicitée ? Loin de nous l'idée d'affirmer que le dialogue social est parfait en CHSCT, mais au moins il existe. Qu'en sera-t-il dans le cadre de la commission Santé et Sécurité et Conditions de Travail, désormais simple émanation du Comité Social d'Administration ?

Autre conséquence de la loi de transformation de la Fonction Publique, nous constatons votre refus de dialogue dans le cadre des mutations. Il est réduit à une communication statistique !

Alors, nous vous le disons : nous sommes inquiets, le mot est faible, quant à l'état du dialogue social, et encore plus quant à son devenir. Incapables de tirer les leçons des crises que nous traversons, peut-être attendez-vous l'émergence de « gilets jaunes » ou « bonnets rouges » au sein de la DGFIP ?

Pourtant, cette administration est capable de dialogue, quand elle le veut. Nous pensons qu'il a existé pendant cette période particulière de crise sanitaire, sous une forme nouvelle, et sur un rythme inédit. Nous avons abordé de nombreux sujets, essayant, nous osons le dire, ENSEMBLE, via nos réactions, nos interpellations, de trouver des solutions aux problèmes non moins inédits causés par la crise sanitaire. Évidemment, les sujets de divergence ont été nombreux, même si la plupart ne relèvent pas directement de votre responsabilité, mais de celle du gouvernement et/ou, on peine parfois à les distinguer, du Directeur Général. L'ordonnance du 15 avril sur le « vol » de congés et le cas particulier du pont du 22 mai, la prime « covid », laisseront des traces persistantes dans nos mémoires.

Néanmoins, entre une cogestion que nous réfutons, et une instance « chambre d'enregistrement » que nous rejetons, un espace de dialogue pourrait exister ! S'il doit y avoir un monde d'après la crise, c'est le vœu que nous formulons.

Dans le cadre d'un dialogue social renouvelé, nous pourrions aborder, sans œillères, ni tabous, les réformes en cours, notamment le Nouveau Réseau de Proximité. A lire les documents du CTR du 18 juin, cette réforme semble trouver encore plus de justifications à la lumière des enseignements tirés de la crise. Peut-on en discuter, en débattre ? De grosses structures tels que les futurs SGC auraient-elles mieux tenu le choc pendant le confinement, rendant un meilleur service ? Des SIP fusionnés auraient-ils pu disposer de la même force de travail, au vu des consignes sanitaires, et répondre présent comme

cela a été le cas pendant cette campagne IR ? Les permanences MSAP ou EFS auraient-elles permis un meilleur contact avec les usagers ?

Solidaires Finances Publiques n'est pas opposé, par principe ou posture, aux évolutions nécessaires et utiles tant pour le service public que pour les personnels. En revanche, nous sommes farouchement opposés à la manière dont vous concevez les restructurations. Comment ne pas voir, à l'examen du Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM), que cette réforme est d'abord et avant tout une source d'économies budgétaires ? Le document n'en fait d'ailleurs pas mystère, puisqu'il est écrit p. 53 : *« En contre-partie des engagements qu'elle prend notamment en matière de transformation de l'action publique et de réduction d'emplois, la DGFIP bénéficie d'un retour sur les économies réalisées. »*

La DGFIP ne se réforme pas pour un meilleur service public : dans son introduction, le COM indique que 89 % des usagers sont satisfaits de la qualité de nos services. Dans le bilan national de l'indicateur Marianne 2018, il est même précisé que le taux de satisfaction d'un usager reçu au guichet atteint 92 %. Or, dans le chantier n°1-2 « renforcer la qualité de l'accueil physique et s'adapter aux besoins des usagers » du COM, la DGFIP se fixe pour objectif 2022 un taux de satisfaction des usagers à l'issue de leur rendez-vous de 85 %. Quelle ambition !

La DGFIP se réforme pour faire des économies... et, dans une certaine mesure, pour survivre puisque les moyens qui lui sont alloués dépendent de sa capacité à se réformer. Si nous voulons conserver nos missions, il faudra faire aussi bien avec moins. Et rien ne sera achevé en 2022, bien au contraire. Ainsi peut-on lire en conclusion à l'introduction : *« Le présent contrat constitue l'aboutissement d'un premier travail de réflexion stratégique auquel il apporte les moyens de mise en œuvre jusqu'en 2022. Il ne constitue néanmoins qu'une première étape, dans un nécessaire travail de projection plus ambitieuse à horizon plus lointain [...] »*

Le budget de notre direction s'inscrit évidemment dans cette même ligne. Les restructurations représentent un coût dans l'immédiat, mais des économies sur le long terme. NRP rime avec rationalisation des surfaces. Zéro cash rime avec économie sur les transports de fonds. Réformer pour économiser, pas pour un meilleur service, pas pour de meilleures conditions de travail. A ce titre, la suppression des imprimantes est toujours très mal acceptée par les collègues.

Le contrat nous permet néanmoins le temps de l'évaluation, les moyens étant alloués pour les 24 prochains mois. L'avenir de notre administration doit se construire avec l'ensemble des agents. Soyez à l'écoute des travailleurs : ce sont eux qui sauront vous dire ce qu'il est possible de faire et là où les moyens manquent. Une réelle volonté d'amélioration des conditions de travail doit passer par une consultation de l'ensemble des agents, et pas seulement à travers un sondage en ligne, ou l'envoi de propositions ou réflexions à un lointain interlocuteur. Cela représente un travail de terrain, volontariste, exigeant, associant tous les agents et leurs représentants : y êtes-vous prêts ?

Un tel dialogue demande évidemment du temps... qui manque actuellement. Mais n'est-ce pas le cas depuis plusieurs années déjà. Le DUERP en est une illustration : l'exercice est considéré par un nombre croissant d'agents et de chefs de service comme chronophage et peu utile. Comme nous le disions, pour mener une politique d'amélioration des conditions de travail, il faut de la volonté, du temps et des moyens... toutes choses qui semblent faire défaut à cette administration. Il faut aussi des agents, et surtout des encadrants, des équipes de direction formées au dialogue et aux conditions de travail. Nous sommes d'ailleurs curieux de savoir ce qu'il en est ici, à la DDFIP du Tarn.