

Avignon, le 13 novembre 2023



Liminaire à la Formation Spécialisée du CSA local de Vaucluse

Monsieur le Président,

Le contexte dans lequel s'ouvre cette Formation Spécialisée est très anxiogène, que ce soit au plan politique à l'international ou en France.

La recrudescence des agressions physiques et/ou verbales, ainsi que les nombreux actes de vandalisme ayant touché les sites de la DGFIP cette année ont plongé les agents dans une profonde détresse.

A ces circonstances extérieures viennent s'ajouter des gestions internes catastrophiques, qui résultent des suppressions d'emplois et restructurations diverses, mais aussi de la mise en place d'outils non aboutis tels que GMBI. Les grandes évolutions de la DGFIP tournées vers une administration digitalisée aggravent la fracture numérique et éloignent les usagers des services de proximité.

Les outils de recensement des risques psychosociaux dressent un bilan alarmant et soulignent l'urgence à mettre en place de véritables mesures de prévention ainsi qu'une politique d'accompagnement et de soutien aux agents qui accomplissent leurs missions dans un climat délétère.

Les répercussions de ce climat sur nos conditions de vie au travail ont été prises en compte en théorie (?) par le Directeur Général puisque nous sommes passés en vigilance « urgence - attentat ».

Pour autant la mise en musique pratique est loin d'être totalement claire, notamment en ce qui concerne le maintien de l'anonymat dans les accueils. Solidaires Finances Publiques souhaite connaître les dispositions mises en place pour les sites du Vaucluse au-delà la communication du guide méthodologique qui ne sera quasiment pas lu.

Solidaires Finances Publiques ne peut que saluer le discours du 28 septembre 2023 de M Fournel sur la protection et la sécurité des agents de la DGFIP. Toutefois, ces mesures de protection doivent concerner la totalité des agents de la DGFIP car ne l'oublions pas, ce sont des cibles faciles! Solidaires Finances demande que le plan de protection fasse l'objet d'une présentation de sa déclinaison en local, cette demande s'appuie notamment sur le nombre de fiches de signalement présentées chaque année.

Mais ces mesures de protection doivent aussi s'élargir aux agressions internes que subissent les collègues. Les premières de ces agressions étant la politique managériale et les restructurations incessantes conduites par la Dgfip elle-même !!!!

Et oui! Notre Dgfp qui se veut attractive a une drôle de façon de soutenir ses agents. Ils ne sont pas écoutés, ils sont surchargés, éprouvés. Le NRP, les restructurations incessantes, le manque de personnel suite aux nombreuses suppressions d'emploi, la mise en œuvre du COM à venir ne font qu'accroître le malaise des agents.

Les résultats de l'observatoire interne, présenté lors du dernier CSAL sont sans appel. Tous les ans, les indicateurs se détériorent à la DGFIP.

N'entendez-vous pas Monsieur Le Président, les murmures, les contestations, les appels à l'aide? La colère monte! Une seule décision peut tout faire basculer. Nous, organisations syndicales, sommes de plus en plus sollicitées par les agents pour régler les conflits, pour nous faire part de leur ras-le-bol!

Bientôt un an que les nouvelles instances sont en place et, enfin, nous allons discuter aujourd'hui du règlement intérieur (RI) pour le fonctionnement du Comité Social d'Administration Local (CSAL) et de la Formation Spécialisée (FS).

Nous étions pressés d'avoir un cadre juridique tout en ayant conscience que ce cadre n'allait pas nous satisfaire. En matière d'insatisfaction, nous ne sommes pas déçus. La hiérarchie des normes n'est une nouvelle fois pas respectée ; ainsi, le RI bâti par la DGAFP a été amputé de quelques éléments sans doute trop protecteurs pour les représentants du personnel.

Nous allons en séance apporter nos propositions de modifications de ce RI tout en ayant à l'esprit que vous avez comme consigne de ne pas le modifier. L'emballement qui suit les déclarations de l'Administration sur son attachement au dialogue social est vite douché par la réalité.

On rappelle que la loi qui met en place ces nouvelles instances date de 2020 ; il y avait donc le temps de mettre en œuvre un cadre réglementaire dès le début de cette année post-électorale.

La rémunération faisant partie des conditions de travail, revenons plus spécifiquement sur le sujet de la prime « GMBI ». Outre le fait que sa mise en œuvre méconnaît une partie des agents qui ont mis les mains dans le cambouis de ce « machin » (agents des SIE, les VSC, EDR spécialement affectés sur cette thématique, agents en soutien en Direction, etc...), cette prime enfonce encore un coin dans le traitement équitable des agents.

A noter que si chaque fois que la DGFIP active une application inaboutie qui met le boxon dans les services, elle verse une prime aux agents impactés, cela va vite lui coûter cher....

Pour nous, TOUS les agents de la DGFIP méritent une amélioration pérenne de leur régime indemnitaire. C'est le sens de la pétition intersyndicale nationale qui a trouvé un très large écho à la DDFIP de Vaucluse puisqu'elle a recueilli plusieurs centaines de signatures dans notre département.

Par ailleurs, pour revenir à ce qui pourrait être quelque chose de consensuel entre nous, les conditions matérielles basiques de travail, à savoir le « confort thermique » des agents, votre manière de gérer les systèmes de chauffage fait plus penser à une politique d'économies de bout de chandelle.

Ironie de l'histoire quand la dépense de 15 millions d'euros a minima du P348 à la Cité administrative est percutée de plein fouet par l'achat en quatrième vitesse de chauffages d'appoint certainement très énergivores jusqu'alors mis à l'index par la Direction. « Nous les ferons enlever !!! » promettiez-vous il y a quelques mois quand les organisations syndicales vous

interrogeaient à ce sujet. Il est vrai qu'il y a de quoi être surpris par l'arrivée subite et inattendue de l'hiver dès le mois de novembre....

Ceci-dit, vous pouvez vous targuer d'avoir enfin donné une suite favorable aux revendications des agents du département qui, entre juin et août dernier vous réclamaient de quoi rafraîchir leurs locaux.... À moins que vous n'ayez six mois d'avance sur le prochain épisode saisonnier...

Des soucis de la même importance ont été subis à Apt et Cavaillon.

Alors, certes, vous n'êtes peut-être pas chauffagiste, mais vous êtes à la fois le donneur d'ordre auprès des entreprises titulaires de ce marché, le garant et surtout le responsable de conditions décentes de travail pour les agents placés sous votre autorité.

Ironie de l'histoire quand la solution de facilité en face de cette situation aurait été de pousser un maximum d'agents impactés au télétravail, solution qui vous est désormais difficile à cause de la note fantôme.... même si on n'est plus à une contradiction près en la matière !!!

Enfin, nous ne pouvons conclure cette déclaration liminaire sans faire un focus particulier sur les liens entre management et santé au travail. Certaines méthodes de management peuvent être pathogènes, notamment l'attitude consistant à s'appropriier les succès et à rejeter la faute des échecs sur son équipe, à ne pas laisser de place aux agents pour s'exprimer, et à leur hurler dessus à longueur de journée.

A l'heure où le management par les chiffres envahit la fonction publique, il est crucial de s'interroger sur le contenu et la finalité de nos activités professionnelles. Il convient également de rappeler qu'un management par la peur et par le stress constitue un manquement à l'obligation de prévention des risques professionnels (art. L.4121-1 du code du travail). A bon entendeur ...

Monsieur le Président, vous l'avez bien compris, les temps sont préoccupants à plus d'un titre. Si déjà par un dialogue social constructif et ambitieux, nous pouvions modestement atténuer le climat anxigène qui règne, nous pensons que le collectif DGFIP en sortirait grandi. Vaste chantier

En conclusion, Solidaires Finances Publiques continuera encore et toujours d'exiger en toute circonstance que l'humain soit placé au cœur des problématiques d'hygiène, de sécurité et de santé au travail, afin que le préventif demeure la priorité et que la prise en compte des conditions de vie au travail devienne l'essentiel.