

## Déclaration liminaire CSAL du 27/11/2023

Madame la Présidente,

Ce CSAL se tient dans un contexte international d'exacerbation et de multiplication des tensions. L'Ukraine, meurtrie par déjà plus d'un an et 1/2 de guerre, continue de subir les attaques russes dans un conflit qui s'enlise alors que l'opinion publique internationale commence à détourner le regard.

Partout dans le monde, on redoute la résurgence ou l'émergence de nouveaux conflits. Des inquiétudes sont ainsi alimentées par les déclarations de la Chine qui réaffirme ses prétentions sur Taiwan en présentant la « réunification » comme « inéluctable ».

Après la terrible prise d'otages du Hamas, le gouvernement israélien s'est laissé emporté dans une spirale de la violence dévastatrice et meurtrière qui sème le chaos à Gaza.

Difficile dans ces conditions de ne pas exprimer en ce début de CSA un témoignage de solidarité envers les victimes de ce conflit, pour les familles des otages qui doivent vivre chaque minute la terreur de l'attente.

Mais aussi pour la population Gazaouie qui paye le plus lourd tribut, victime collatérale et méprisée d'une riposte qui saigne et décime tout un peuple, victime d'une riposte qui tue, affame et contraint à l'exil hommes, femmes et enfants, privé-es de tout, privé-es de soins, privé-es d'abris et de tout ce qui doit satisfaire les besoins humains les plus élémentaires.

La situation humanitaire est alarmante à Gaza et il nous paraît plus important que jamais de soutenir les mobilisations d'appel à la paix à l'heure d'un cessez le feu éphémère qui peine à être respecté.

A l'international toujours, nous ne pouvons que nous inquiéter par ailleurs, de la progression et des victoires électorales de la droite populiste et de l'extrême droite en Argentine, aux Pays Bas ...

En France, les effets du dérèglement climatique se font ressentir avec une acuité toute particulière en ce mois de novembre qui aura vu des départements comme le Pas-de-Calais subir des inondations inédites alors qu'à Mayotte l'eau fait défaut ...

Devant cette réalité, le gouvernement ne semble pas prendre la mesure de l'urgence climatique qu'il préfère instrumentaliser pour servir sa politique de rigueur plutôt que de s'attaquer aux véritables sources du mal.

À cet égard, l'alibi écologique ne fait pas illusion quand il sert à justifier une politique immobilière de l'État qui devient un nouveau levier fort de restriction budgétaire. Le Ministre des Comptes Publics Thomas Cazenave a beau présenter dans la presse sa « réforme ambitieuse de l'immobilier de l'État » et expliquer qu'il entend « réduire de 25 % les surfaces occupées par l'administration » parce que ce serait « un vrai levier de sobriété », tout le monde a compris qu'il s'agit davantage d'une « sobriété »

budgétaire plutôt que d'une sobriété énergétique obtenue de surcroît au prix du sacrifice de nos conditions de travail.

Lors du groupe de travail de la formation spécialisée du 26 octobre, vous nous avez présenté la nouvelle doctrine du gouvernement en matière d'occupation des bâtiments de l'État issue de la circulaire de la première ministre en date du 8 février 2023.

Télétravail, temps partiels, congés, travail nomade : pour le Gouvernement, il y a trop de postes de travail qui ne sont pas occupés en permanence, en particulier à la DGFIP. Il faut donc diminuer encore plus le nombre de m<sup>2</sup> et réduire les surfaces actuellement destinées aux postes de travail individuels en privilégiant « *une plus grande diversité d'espaces de travail et une place importante aux espaces de travail collaboratifs ou permettant des usages hybrides* » pour atteindre la nouvelle norme cible de 16 m<sup>2</sup> de surface utile brute (SUB) par résident...

Depuis une vingtaine d'années, malgré la norme NF X35- 102, les professionnels de l'aménagement de bureaux (« space planners ») ont défini, voire imposé jusqu'à les faire passer pour des standards, des critères dimensionnels minimalistes, et toujours inférieurs à toutes les préconisations.

Les implantations de postes tertiaires se sont en outre avérées stéréotypées et banalisées, malgré les discours affichés haut et fort de proposer des espaces adaptés à la réalité du travail et coconstruits avec les utilisateurs et utilisatrices.

Ils ont imposé la réalisation d'espaces de travail aux dimensions sans fondement réel, sous-dimensionnés, et ce, dans une logique d'optimisation financière.

Les effets néfastes de certaines organisations spatiales sur la santé des salariés sont pourtant bien documentés. On ne citera que quelques résultats : augmentation de l'absentéisme dans les open spaces, un travail réalisé dans des conditions sonores insatisfaisantes pour 80 % des salariés du tertiaire, avec la perception d'une altération de la santé pour 94 % des personnes interrogées, les aménagements en flex office étant un facteur aggravant.

Une étude du Conseil national du bruit et de l'Ademe a en particulier travaillé sur le coût social des nuisances sonores dans le tertiaire.

Mais rien n'arrête le space planners et les pourvoyeurs d'économies budgétaires, et certainement pas les conditions de travail.

Internet regorge de sites de cabinets de conseil vantant le flex office ou espaces dynamiques de travail (à condition d'être bien accompagné), et le Gouvernement s'est engouffré dans la brèche.

Ces nouvelles organisations spatiales véhiculent une image de « modernité ». Elles sont censées répondre aux attentes actuelles des employé.es, encourager la coopération et le fonctionnement « en mode projet », favoriser la transversalité et générer de la créativité et de l'efficacité.

Mais au-delà des facteurs de risques habituels particulièrement présents en open space (éclairage, bruit, ventilation, confort thermique, déconcentration...) qui peuvent s'intensifier en flex offices, ceux-ci génèrent également de nouveaux risques :

- Risques infectieux : comme le COVID-19 l'a mis en évidence, le flex office favorise la transmission de maladies par voie aérienne ou au contact de surfaces contaminées. Outre le partage d'espace, le « changement de positions » au cours d'une même journée (siège, plan de travail, clavier, souris, téléphone...) rend ces aménagements de bureaux plus à risque de transmission.

- Risques de troubles musculosquelettiques (TMS) : en flex office le changement fréquent conduit bien souvent à ce que les possibilités de réglages du plan de travail, du fauteuil et de l'écran ne soient pas exploitées par l'utilisateur qui ne s'approprie plus son poste de travail. Le risque de TMS est ainsi augmenté, en particulier lorsque la personne est conduite à changer de positions dans des lieux collectifs qui ne sont pas faits pour être adaptés à l'individu (zones d'accueil, box, salles communes, bulles d'isolement, ...).

- Risques Psycho-Sociaux (RPS) : Symboliquement, l'agent.e n'a plus sa place en flex office. Il ou elle ne fait que passer. Et avec l'obligation de faire place nette le soir, il efface ses traces... Toutes et tous se voient renvoyés.es à l'état de pion doté d'un casier...

Les exigences émotionnelles se multiplient.

Au stress des trajets du matin, s'ajoute le stress de trouver une place une fois arrivé au bureau.

Déplacer ses affaires, ne pas maîtriser son environnement immédiat (collègues, bruit, visibilité par les autres...) nécessitent des efforts d'adaptation et d'auto-contrôle permanents.

De plus, alors que la « privacité », le « territoire » permettent à l'individu de conserver une autonomie face à la structure, le fait de ne plus avoir de place attitrée contribue au développement du caractère impersonnel de l'espace de travail. Outre sa place physique, l'agent.e n'a plus de place claire dans l'organisation, les « cellules » métiers n'étant plus elles-mêmes matérialisées dans l'espace.

Ce mode d'organisation rend particulièrement compliqué l'intégration et la formation des nouveaux-venu.es.

Quelques études démontrent déjà un recul du collectif. L'étude de Deskeo en février 2021 a montré l'éclatement des équipes après sa mise en œuvre. L'étude de la fondation Pierre Deniker, dès 2018, a établi chez les personnes travaillant en flex office une augmentation de 11% des troubles psychosociaux. Ainsi, le flex office s'avère nocif pour la santé mentale des employé.es.

D'après une étude réalisée par la chaire Essec Workplace Management en avril 2021, 16 % seulement des salariés se prononcent en faveur de l'open-space, 4 % pour le flex-office et 5 % pour le co-working. 63 % préféreraient un bureau fermé, qu'il soit individuel ou partagé. À noter que parmi ceux qui travaillaient en flex-office avant la crise, 73 % ne souhaitent pas retrouver ces conditions de travail.

Selon la chercheuse à l'ESSEC qui a piloté l'étude, « pour beaucoup de salariés, ce mode travail est vécu comme impersonnel, lié à un manque d'hygiène et synonyme d'isolement vis-à-vis des collègues. Désormais, les salariés ont besoin de retourner au bureau pour retrouver leurs marques. Ils ont besoin de relations humaines », tout ce que ne permet pas le flex office.

Lors du GT de la FS du 26 octobre, l'accent a été mis sur la nécessité de mener une analyse métier et organisationnelle fine pour mener à bien un projet de flex office.

Comme dans toute démonstration marketing de cette nouvelle organisation du travail, la présentation a vanté la prise en compte des évolutions sociales et de management comme le travail en mode projet impliquant plus de transversalité, de souplesse et moins d'organisation hiérarchique. Une vidéo sur la mise en place du flex office dans un bureau de la préfecture a ainsi montré un chef de service (ne disposant plus d'un bureau individuel) bosser sur un divan au milieu des agents.

Vous auriez pu nous présenter le projet pour Paganini dont le descriptif avait déjà été envoyé aux chefs de services des 11e, 12e et 20e arrondissements. Mais que nenni.

Mais il faut dire qu'il aurait été complètement contradictoire d'afficher un taux uniforme de postes par agent de 0,8 sur l'ensemble de l'immeuble, quelque soit le service.

Une analyse métier et organisationnelle aurait en outre démontré que le travail en mode projet, plus souple et moins hiérarchique est une fiction dans notre administration. D'ailleurs, on ne peut que constater que dans cette nouvelle organisation envisagée à Paganini, l'ensemble des A+ conservent leur bureau individuel. Pas d'exemplarité des cadres en la matière. Pire sur d'autres sites, les agent.es sont invité.es à se serrer afin d'agrandir les bureaux des chefs !

Par ailleurs, pas à mot n'a été prononcé concernant les collègues qui ont besoin d'une adaptation de poste en raison de leurs pathologies (voir d'un bureau individuel ou isolé).

Et surtout, vous n'avez pas du tout l'intention de débattre avec les représentants du personnel ce cette évolution majeure que vous mettez en place, ou en tout cas, pas avant 6 mois, une fois que tout sera bouclé.

Donc pour ce projet d'envergure, vous vous contentez de mettre en place des groupes de travail composés de quelques agent.es.

2 scénarios leur seront présentés (un en organisation classique, un en flex office), pour soi-disant les associer, mais pour quelle prise n compte dans la décision finale ?

Un chef de service a dit à ses agent.es que tout était vrai dans le tract de Solidaires Finances Publiques sauf une chose : il n'y aura pas de choix, le flex office est acté. Le devoir de loyauté a été rappelé aux cadres et les éléments de langage fournis.

Pourtant, les quelques votes organisés dans certains services ont démontré une très large opposition des collègues au flex office.

Aussi nous vous demandons la mise en place d'une réelle consultation des agent.es ainsi que de leurs représentant.es le plus rapidement et le plus en amont possible.

Enfin, la question du flex office, comme celle de la densification des espaces de travail, ne peut être abordée en dehors de celle du télétravail qui sera rendu nécessaire pour rendre ces espaces vivables.

Or ces derniers mois, de nombreux chefs de services reviennent sur le télétravail. Ainsi a-t-on vu une cheffe de service de Paganini qui voulait revenir cet été sur toutes les situations de télétravail et qui, l'automne venu, en toute loyauté, se met à vanter le flex office ! Où est la logique ? Quelles sont vos orientations en la matière ?

Concernant une fois de plus GMBI, avec l'envoi des Taxes d'habitation sur les résidences secondaires (THS) et sur les locaux vacants (THLV), on ne peut que constater une augmentation importante des visites et des appels à la fois au niveau des SIP.

Ceci est indubitablement une des conséquences du fiasco de la campagne de l'été dernier.

Nous avons pointé à plusieurs reprises le risque d'une forte hausse de l'accueil en fin d'année ainsi que du nombre de contentieux lié à l'envoi des THS et THLV. Nous y sommes.

Et de nouveau, les agentes et les agents des SIP et des CDIF se retrouvent dans la tourmente.

Et ce n'est pas l'annonce de la mise en place d'un dégrèvement d'office pour les mineurs qui ont reçu une THS qui va alléger les tâches, bien au contraire.

Loin de la « correction automatique » mise en avant par notre ministre, il semblerait que ce soient bien les agents et agentes des SIP qui vont devoir gérer manuellement tout le processus de dégrèvement des THS envoyées aux enfants mineurs !

D'après nos informations, la DG va donc transmettre une liste à chaque direction, charge aux différents services et donc aux agents et agentes de regarder si l'envoi de la TH était légitime ou non, de prendre contact avec les contribuables, de dégrever et de faire le rôle supplémentaire à la bonne personne si nécessaire...

Bref, une nouvelle fois, et comme cet été, ce sont les agents des Finances Publiques qui vont subir les conséquences des errements et les choix politiques du Gouvernement et de la Direction générale.

Or et nous le répétons, les SIP et les CDIF sont au bord de l'effondrement. Et les agents et agentes en grande souffrance. La prime GMBI ne saurait être considérée comme solde de tout compte.

Concernant le cycle de négociations en cours à la DGFIP, il ne laisse rien présager de totalement enthousiasmant malgré un calendrier des négociations dé-serré.

Pour Solidaires Finances Publiques Paris , l'allocation d'une prime GMBI à une minorité d'agent-es (qui ne la déméritent par ailleurs pas) ne peut suffire et nous tenons à rappeler que nous revendiquons une prime qui profite à l'ensemble des agent-es de notre administration.

Concernant les négociations sur l'indemnitaire, là encore les comptes n'y sont pas et Solidaires Finances Publiques Paris s'est mobilisé mercredi dernier devant Bercy pour réclamer le comblement de notre dette indemnitaire qui reste due après plus de 10 ans d'absence de revalorisation.

Concernant les sujets à l'ordre du jour du présent CSAL, nous y reviendront plus en détail en cours de séance, mais nous constatons une fois encore que le NRP et la démétropolisation sont à l'œuvre et les agent.es sont déplacé.es comme des pions, sans considération pour leurs conditions de travail : rallongement des trajets, déménagement multiples, densification des sites...

Toujours plus de contraintes et jamais de retours, notamment par un 2<sup>e</sup> pont naturel qui, pour une fois, pourrait être offert aux agentes et aux agents.

Quant aux évaluations, une fois de plus on demande aux personnels et aux organisations de s'adapter (et non l'inverse) à un nouvel applicatif, ESTEVE, uniquement conçu pour permettre la mise en place de la rémunération au mérite à laquelle Solidaires Finances Publiques réaffirme son opposition.

Ainsi, les qualités managériales des A prennent le pas sur la technicité alors même qu'ils et elles sont à peine 20 % à exercer des fonctions d'encadrement. Et nombre d'inspecteurs et d'inspectrices se sont retrouvé.es évaluateurs ou évaluatrices du jour au lendemain sans avoir jamais été préparé.es à cet exercice délicat pour la carrière des personnels évalués.

Et une fois encore un applicatif déployé à la hâte alors que rien n'était près, ni les notes pour les recours, ni les dispositifs d'harmonisation.