



**CTL du 6 octobre 2022**

## **Déclaration liminaire**

Monsieur le Président,

Le dernier CTL avant la réforme de cette instance se tient ce jour. Il concerne différents documents relatifs au plan d'amélioration des conditions de vie au travail : le tableau de bord de veille sociale ; l'observatoire interne ; le document unique d'évaluation des risques professionnels ; le plan annuel de prévention.

Nous y reviendrons plus en détail dans le déroulement de l'ordre du jour mais au-delà des chiffres exposés, la question n'est pas tant de savoir si les indicateurs sont meilleurs, moins bons que les années précédentes ou dans la moyenne mais quelles conséquences en sont tirées.

Si les consultations sont multipliées à l'envi, les réponses apportées sont très loin d'être à la hauteur des aspirations de nos collègues. Globalement au niveau de la DGFIP, les indicateurs restent mauvais, avec des résultats bien en deçà de ceux de la fonction publique. L'engagement des agents est manifeste mais l'optimisme est beaucoup plus nuancé et la motivation n'est plus un élément satisfaisant. Ces tendances concernent également la DIRCOFI. L'absence de visibilité sur l'avenir, l'enchaînement des réformes engagées sans véritable bilan contradictoire participent de l'inquiétude générale.

Ce n'est pas la récente opération « remue-méninges » qui va contribuer à rassurer les troupes ! Rappelons que le Directeur Général a convié l'ensemble des agents à une opération « inédite » afin de définir des orientations stratégiques dans le cadre du prochain contrat d'objectifs et de moyens. Les agents et les représentants des personnels ne s'y sont pas trompés en estimant qu'au mieux cela permettrait de faire remonter les difficultés de leurs services, au pire qu'il s'agirait d'une démarche pseudo participative de plus permettant de faire cautionner par les personnels les futures restructurations et suppressions d'emplois.

Sans même évoquer les points de méthode, la synthèse nationale publiée le 20 septembre dernier ne fait qu'amplifier les craintes exprimées : celle-ci se résume à un grand « fourre-tout » et à un condensé d'idées parfois aux antipodes les unes des autres. S'agissant du volet « ressources humaines », sont bien mis en avant l'accompagnement renforcé et individualisé, la modernisation de nos outils RH mais pas un mot sur un abondement significatif des promotions, la revalorisation des carrières ou sur la reconnaissance de la technicité des personnels, thèmes pourtant largement développés dans les documents émanant des directions y compris la nôtre.

Nous le répétons : ces démarches ne rassurent pas les agents qui ne cessent de rappeler au gré de ces enquêtes que leurs préoccupations concernent la perte de pouvoir d'achat subie depuis plus de 10 ans accentuée par l'inflation galopante, la remise en cause des règles de gestion qui réduisent sensiblement les débouchés fonctionnels et donc de carrière, la charge de travail en lien avec les transferts de missions et les suppressions d'emploi, les restructurations permanentes, le manque de visibilité sur l'avenir de leurs métiers et plus généralement l'absence de reconnaissance.

A cet égard le ton léger, décontracté voire enjoué, utilisé depuis des années au gré des différentes publications tout comme l'autosatisfaction affichée par les ministres et le directeur général percutent la réalité et participent à l'érosion de la motivation. L'usage immodéré d'un langage managérial qui se voit comme pragmatique alors qu'il est idéologique, enferme la pensée, dégrade profondément le climat social et in fine produit du mal être.

Aujourd'hui il n'est plus possible de considérer que ces choix sémantiques et ces narrations ne sont pas opérés en conscience. Tel est le cas lorsque la communication officielle valorise un volume de suppressions d'emplois moindre que ceux actés dans les PLF précédents, y voyant un fait marquant et innovant du pilotage actuel de la DGFIP...

Pour Solidaires Finances Publiques, la suppression de 850 emplois pour 2023 n'est pas une « bonne nouvelle ». Cette énième vague de suppression d'emplois imposera inévitablement une baisse des moyens donnés aux collègues, des transferts de tâches, une dégradation des conditions de travail.

Autre exemple, puisque nous siégeons en Comité Technique Local pour la dernière fois : la refonte de l'ensemble des instances du dialogue social dans le cadre de la loi transformation de la fonction publique de 2019. Sous couvert de « *modernisation du dialogue social et de sécurisation des parcours professionnels* », cette loi est venue « *assouplir les contraintes réglementaires pesant sur les employeurs* » en modifiant les conditions d'exercice du dialogue social. Si la volonté affichée est de « *moderniser, renouveler, renforcer, optimiser le rôle des instances* », force est de constater la réduction de la place et du poids de celles et ceux qui y siégeront.

Alors que les récentes crises ont démontré l'importance du rôle des CHSCT, alors que les questions liées aux conditions de vie et de santé au travail des agents sont prégnantes, ces instances seront remplacées à partir d'un seuil de 200 agents, par une formation spécialisée (dont le fonctionnement n'est pas encore précisément défini pour une mise en place au mois de janvier...), au sein des Comités Sociaux d'Administration (CSA). Pour une « petite » direction telle que la DIRCOFI Sud-Pyrénées, qui plus est multi-sites, comment soutenir que cette réforme constitue une avancée pour le dialogue social ? Certes, les différents outils à disposition des CHSCT perdurent (visite de services, droit d'enquête après un accident, demande d'une expertise, exercice du droit d'alerte en cas de danger grave et imminent...), mais la concentration des mandats au sein des CSA locaux réduira de fait les prérogatives des membres des formations spécialisées, non formés dans un premier temps, et qui ne pourront, de par leur faible nombre, agir en techniciens sur l'ensemble des sujets relevant de l'hygiène, de la sécurité et plus largement des conditions de vie au travail. Nul doute que la bonne volonté et l'engagement des uns et des autres seront au rendez-vous, mais nous devons là encore faire le constat d'une dégradation.

Nous aurons l'occasion de développer ces points au cours de cette instance ainsi que d'autres questions diverses.