



CHSCT **LIMINAIRE DU 1er DECEMBRE 2020**

Monsieur le Président,

Pour les droits et les libertés

Les choix politiques du président Macron et des gouvernants qui l'ont précédé, visant à transformer notre modèle social de façon brutale pour répondre aux exigences du capitalisme globalisé sont porteurs de lourds reculs sociaux et sociétaux pour le monde du travail.

L'objectif c'est la généralisation de la précarité au travail comme dans notre vie quotidienne. Que l'on soit jeune, privé d'emploi, salarié ou retraité, nous sommes tous concernés par la casse de nos droits et garanties collectives à travers les attaques contre le code du travail, le statut et les missions de la fonction publique, la sécurité sociale, les retraites, le droit à la formation, à l'assurance chômage.

Rien ne justifie ces régressions sociales, si ce n'est l'augmentation des profits des actionnaires. Il s'agit bien de choix politiques et non pas d'un manque de moyens. La fraude et l'évasion fiscale représentent à minima 80 milliards d'euros par an, plus de 230 milliards d'euros d'exonérations et de cadeaux fiscaux sont offerts chaque année aux entreprises, l'argent existe pour répondre aux besoins.

Face à cette politique antisociale de nos gouvernants et des lobbys, la CGT réitère l'urgence d'un véritable progrès social pour une autre répartition des richesses, l'augmentation des salaires, pensions et minima sociaux, une politique industrielle créatrice d'emplois, des moyens pour des services publics et une sécurité sociale à la hauteur des besoins des populations, un droit du travail qui protège et qui assure de nouveaux droits aux salariés, des mesures contraignantes et débattues démocratiquement pour contribuer à la protection de l'environnement et agir réellement sur l'enjeu du réchauffement climatique.

La CGT souhaite rappeler ici son engagement sans faille contre la dérive autoritariste et ultra sécuritaire du gouvernement, pour de nouveaux droits sociaux et humains, contre l'instrumentalisation de l'administration au service des contre-réformes néo-libérales.

Ainsi nous saluons la victoire devant le conseil d'Etat des trois organisations syndicales représentées au CHSCT contre les dispositions répressives de l'assurance chômage.

**Marseille, au palmarès de la pauvreté,
et la pandémie comme aubaine pour liquider l'accueil du public
et délocaliser des services !**

Les choix de la fiscalité ou sur notre service public de proximité, mis en oeuvre transpirent le séparatisme de classe et l'exclusion des pauvres du service public.

Alors que le rapport sur les inégalités publié cette semaine pointe 9 arrondissements marseillais dans le palmarès des 10 arrondissements les plus pauvres des grandes villes de France, tandis qu'au 5 premières places nous trouvons les 3ème ardt (53,4%) puis les 15ème, 1er, 14ème et 2ème ards, l'administration estime - et nous citons notre directeur régional dans son rapport de juillet 2020 sur l'accueil que - *"le contexte (la crise sanitaire) est exceptionnellement favorable pour une évolution forte de notre dispositif d'accueil physique"*- et de poursuivre CITATION -*"la crise sanitaire a démontré(...) la pertinence de la limitation de l'accueil physique (...)* et qu'il faut CITATION *"capitaliser les avancées réalisées auprès de millions d'usagers qui ont modifié leur comportement et n'ont pas eu recours à l'accueil physique"*-.

Voilà tout le cynisme qui s'exprime !

Celles et ceux qui n'ont pas eu recours à l'accueil physique étaient tout simplement CONFINES ! Ils n'ont pas choisi !

Aujourd'hui ils sont à nos guichets mais l'administration préfère regarder ailleurs.

Le but de la DGFIP c'est de les invisibiliser.

Car le rapport du DRFIP13 sur l'accueil donne comme objectif la fin de l'accueil physique des usagers et contribuables. Ici à Marseille, mais aussi à Miramas ou Marignane, à Istres et à Aix ou encore dans nos Trésoreries en les supprimant. Partout.

Quel cynisme !

Pendant ce temps les équipes à l'accueil se fissurent, puisque vous avez décidé, au delà des dispositions gestes barrière, de limiter l'amplitude d'ouverture au public; de fait vous réduisez le diamètre des tuyaux et contribuez à l'augmentation de la pression. Et ce sont les agents qui sont lessivés.

Marseille est championne des inégalités et de la pauvreté, pourtant l'administration décide de délocaliser des emplois et des missions, de faire partir des emplois qualifiés de Marseille.

C'est la contribution de notre administration à la mixité sociale ? Ou comment rendre une ville encore un peu plus pauvre ?

Nous abordons sciemment ces deux sujets en CHSCT, car ce dont il est question, c'est bien sûr des conditions de travail et des risques psycho-sociaux que vos décisions

entraînent, que vos décisions fabriquent.

Ici pas de barratin.

Ce n'est pas de la capacité d'adaptation au changement dont il est question.

Sens du service public, missions supprimées, risque psycho-social

Ce qui est en cause ce sont les conditions de travail, c'est le sens du travail, c'est par exemple pour les agents du centre de gestion des retraites (CGR) qui voient leur service supprimé - comme on couperait une branche pourrie - une grande souffrance.

Bien faire son travail, être reconnu par ses collègues pour ses compétences, les faire partager, transmettre les connaissances et les savoir-faire, résoudre les problèmes rencontrés, la fraternité et la sororité au travail, tout simplement être utile au guichet ou dans un service de gestion... C'est tout cela qui implose. C'est la question de savoir ce que je ferai demain, si j'y arriverai, avec qui et comment.

Mais c'est vrai, pour la DGFIP et la Drfip 13 la crise sanitaire est une aubaine: ne lit-on pas dans le rapport du Drfip 13 à propos de la crise sanitaire citation - "cette situation constitue une opportunité unique pour atteindre les objectifs qui ont été fixés par le contrat d'objectif et de moyen de la DGFIP, avant ce contexte de crise".

Cynisme est un euphémisme. Car rajouter du désarroi en dégradant les conditions de travail dans une période anxieuse, c'est bien la preuve que c'est l'essence même du service public et de sa culture qui sont combatus.

Avec l'accueil: un service public qui ne reçoit pas le public ça n'existe pas, et ça ne s'invente pas. Nous recevons des contribuables, pas seulement des assujetés.

Alors comment qualifier le rapport de 2 hauts fonctionnaires sur l'accueil quand ils vantent les opportunités offertes par une pandémie et un virus pour liquider l'égalité d'accès et de traitement ?

Réfléchissez bien à votre réponse. Profiteur de crise devrait vous mettre sur la voix.

Vers des pôles monotâches et un management archaïque

Votre logique du découpage des missions, vise à professionnaliser l'accueil dans des centres de contact ou encore à créer des pôles pour les autres missions.

Cette logique que vous définissez comme fonctionnelle est en fait une logique d'impersonnalisation et de néo-taylorisme.

L'objectif est le rendement avec le moindre coût, y compris dans la redéfinition des métiers afin de réaliser des économies d'échelle et de dissocier des tâches pour les rendre mécaniques.

L'objectif est double:

- d'une part déconstruire de ce qui constitue des missions intégrées pour les remplacer par une sectorisation des tâches et pouvoir les déléguer ou les externaliser.

- d'autre part pouvoir remplacer du fonctionnaire par du contractuel.

Car la nouvelle organisation du travail que vous envisagez pourra se passer de la formation professionnelle en école.

Bien évidemment, la CGT sera au côté des agents, dans l'unité la plus large, pour contrer le démantèlement des services de la Drfip 13, pour contrer la casse des droits et garanties de tous les agents.

Enfin un mot rapide sur la conception du dialogue social à la DGFIP.

Les agents classés entre "alliés" et " déchirés, hésitants, opposants, irréductibles"

Il y a deux ans, la CGT Finances 13 alertait en CHSCT sur un module de formation qui proposait d'identifier et de classer psychiatriquement les agents difficiles.

Puis l'Insee proposait de réfléchir à la gestion des agents qui ne se lavent pas ou qui ne travaillent pas.

Entre temps dans la préparation au concours d'Inspecteur Principal, nous avons des sujets assez surprenant comme par exemple celui ci: un chef de brigade qui a dans l'effectif un vérificateur qui glandouille, addict à différentes substances et qui se targue d'être syndiqué... Que faites-vous ? Était la question posée au futur impétrant.

Nous ne sommes pas loin du salopard à casquette...

Cette prose est absurde racoleuse et indigne.

Dans cette lignée il existe désormais "le livret manager d'accompagnement des cadres de la Dgfip à la transformation".

Cette formation pour l'Etat major propose d'emblée une carte des alliés. C'est le nom donné. Qui dit alliés dit donc ennemis. Et de classer les agents en fonction de leur adhésion à la liquidation de nos services. Ainsi l'engagé, le constructif sont des alliés.

Les "passifs, les déchirés, les hésitants" (ce sont les termes employés) sont le ventre mou qu'il faut ménager.

Et enfin, face aux alliés, face aux gentils nous trouvons les opposants et les irréductibles...

Pour les deux dernières catégories, il est indiqué qu'il est possible de les convaincre mais si cela ne marche pas il est aussi précisé qu'il ne faut pas s'y épuiser. C'est inscrit comme cela dans la formation.

De là à envisager que les opposants, les irréductibles seront dans la ligne de mire lors des évaluations professionnelles ou lors d'une demande de mobilité, la fin des règles de gestion et des commissions administratives peut en effet permettre d'envisager le pire.

Bref, le management pour nos directeurs, c'est un peu à la manière du préfet Lallement: "nous ne sommes pas dans le même camp Madame avait dit ce dernier à une citoyenne qui manifestait.

Avec les opposants et les irréductibles, la CGT vous le dit, si nous ne sommes pas dans le camp autoproclamé des alliés, c'est que nous avons choisi sans hésitation celui de la résistance.

Enfin ce module de formation est accompagné de la courbe du deuil... rebaptisée la courbe du changement. C'est osé mais tellement plus fun pour nos coachs.

Monsieur le Président, pour que notre instance ne soit pas réduite à un indicateur de performance atteint par le seul fait de nous réunir en audio, nous vous demandons instamment de répondre à nos questions :

- quelles actions avez-vous mises en œuvre depuis le 5 novembre date de notre dernier CHSCT ?
- quelles statistiques avez-vous fournies pour cette séance plénière ?

Nous vous rappelons que nous demandons depuis le mois de mars celles sur le nombre d'agents en TT ventilés par nombre de jours, par service pour chacune de nos directions. Nous recevons un tableau hebdomadaire sur le nombre de cas covid par direction, c'est bien, mais nous ne savons pas comment sont traités partout les cas contacts, aucune note de service explicite n'a été rédigée afin de synthétiser l'information parfois contradictoire qui a été essaimée ça et là.

- Avez-vous fait le recensement des bureaux qui ne sont pas nettoyés comme le stipulent selon vous les avenants aux cahiers des charges dans cette période de pandémie ?

-Avez-vous programmé le groupe de travail du CHSCT au sujet du Télétravail ?
Vous savez que si ce groupe de travail s'était réuni comme nous le réclamons depuis deux ans, vous ne navigueriez probablement pas à vue comme c'est le cas aujourd'hui.
Monsieur le Président nous souhaitons faire un premier rapide bilan de la situation :

- Des agents vulnérables ne sont pas équipés de postes informatiques. Sans informations sur les ASA, certains viennent travailler.
- Des agents demandent à télétravailler, n'étant pas vulnérables, ils sont sommés de venir au bureau, en dépit des consignes ministérielles.
- D'autres souhaiteraient ne pas être cinq jours en TT pour des raisons d'isolement, du besoin de collectif de travail, de mauvaises installations matérielles, de problèmes à domicile et sont contraints de rester chez eux.

Autant de situations disparates que l'on mesure difficilement tant vous mutilez l'information.

Pourtant l'information sur la mise en œuvre du travail à domicile relève de notre instance. C'est parce que nous mesurerons l'ampleur des difficultés que nous pourrions proposer des mesures de prévention les plus à même de réduire les risques.

- Monsieur le Président, la réalité est très complexe, la montée en puissance des besoins en équipement, en soutien, nécessite que notre CHSCT soit à la manœuvre et qu'il pilote la mise en œuvre de bonnes conditions de travail, particulièrement dans cette période anxiogène et préjudiciable à la santé de tous et notamment celles des plus fragiles.

-Monsieur lePrésident, savez vous que nous sommes réunis dans cette instance pour améliorer les conditions de travail et non pas pour les détériorer en mettant en œuvre comme vous le faites, sans relâche des mesures uniformisées, arbitraires dans les services que vous vous acharnez à démanteler.

Monsieur le Président, considérez vous que les effectifs des équipes d'informaticiens sont suffisants pour faire face à l'afflux de masterisation des postes de travail avec le Télétravail?

Monsieur le Président, les organisations bancales, les nombreux dysfonctionnements sont reportés sur les chefs de service, du coup ce sont eux qui sont sommés de décider ou pas du Télétravail, de colmater ou pas les brèches pour que le travail se fasse en dépit de votre manque d'anticipation.

Monsieur le Président, c'est pourquoi nous observons une grande inégalité entre agents. pensez vous qu'il soit souhaitable de créer des disparités, de l'arbitraire, de l'incompréhension?

Monsieur le Président, quels moyens vous mettez en œuvre pour que les représentants du personnel qui siègent dans cette instance puissent efficacement remplir leurs missions de préventeurs de santé, de sécurité des conditions de travail ?

En conclusion, Monsieur le Président, ce que nous observons dans les services c'est que la circulaire précisant les modalités du TT n'est pas appliquée, ou bien est appliquée sans tenir compte de la situation réelle des conditions de vie des agents. Cette manière d'envisager les situations sans tenir compte des situations réelles et concrètes des conditions de vie et de travail est pourvoyeuse de difficultés qui nuisent gravement à la santé physique et mentale des agents de notre ministère.

Ce n'est pas d'oukase et de phrases toutes faites dont ont besoin les agents, c'est d'intelligence, d'écoute, de réflexion en amont des problèmes qui ne manquent pas en ce moment. La santé des agents devraient être le principal objectif des directions elles devraient organiser un moratoire de toutes les réformes que vous menez à marche forcée

Vous devez Monsieur le Président, Messieurs les Directeurs, vous mettre au travail pour réfléchir, pour alimenter les stats sur le TT, arrêtez vos cachotteries sur le ménage, bref vous devez anticiper !