



Marseille le 12/06/2023

Madame la Présidente ,

Vous avez enfin décidé de convoquer ce jour le premier CSAL de la Drfip 13 en formation spécialisée.

C'est extrêmement tardif au regard de la dégradation continue des conditions de vie au travail subie par les agents dans les services.

Agir en prévention, ce n'est pas agir après coup, encore moins 7 mois après l'élection des représentant.es du personnel ; d'ailleurs d'autres directions de la DGFIP ont fait le choix de réunir la formation spécialisée dès le mois de février.

Pour mémoire nous avons fait une demande écrite dès le mois de février 2023 en respectant scrupuleusement les dispositions du décret n°2020-1427 du 20 novembre 2020, en particulier son article 88, article auquel vous tentez de faire dire depuis des mois qu'il vous autorise à choisir ou à exclure les points que la moitié au moins des élu.es du personnel entend mettre à l'ordre du jour.

L'air du temps est à la maltraitance de l'esprit démocratique par l'exécutif, il est dommage que l'administration souffle, elle aussi, un vent aussi mauvais dans ce qu'elle appelle le « dialogue social ».

Le gouvernement de façon autoritaire, malgré les nombreuses mobilisations et le rejet de la majorité de la population, décide d'imposer à toutes les travailleuses et à tous les travailleurs 2 ans de travail de plus avec une pension diminuée.

De nombreux agents à la DGFIP poussent déjà le curseur à 64 ans et même jusqu'à 67 ans ; c'est pour bénéficier de la surcote pour avoir une pension un peu améliorée pour les carrières incomplètes et surtout, pour une majorité de femmes, pour compenser d'une part une carrière souvent hachée du fait du temps partiel et d'autre part une faible évolution catégorielle parce que les enfants, les aléas de la vie, ça ne libère pas du temps choisi pour soi. (Cf. LDG et refus de concours pour cause de mobilité déraisonnable).

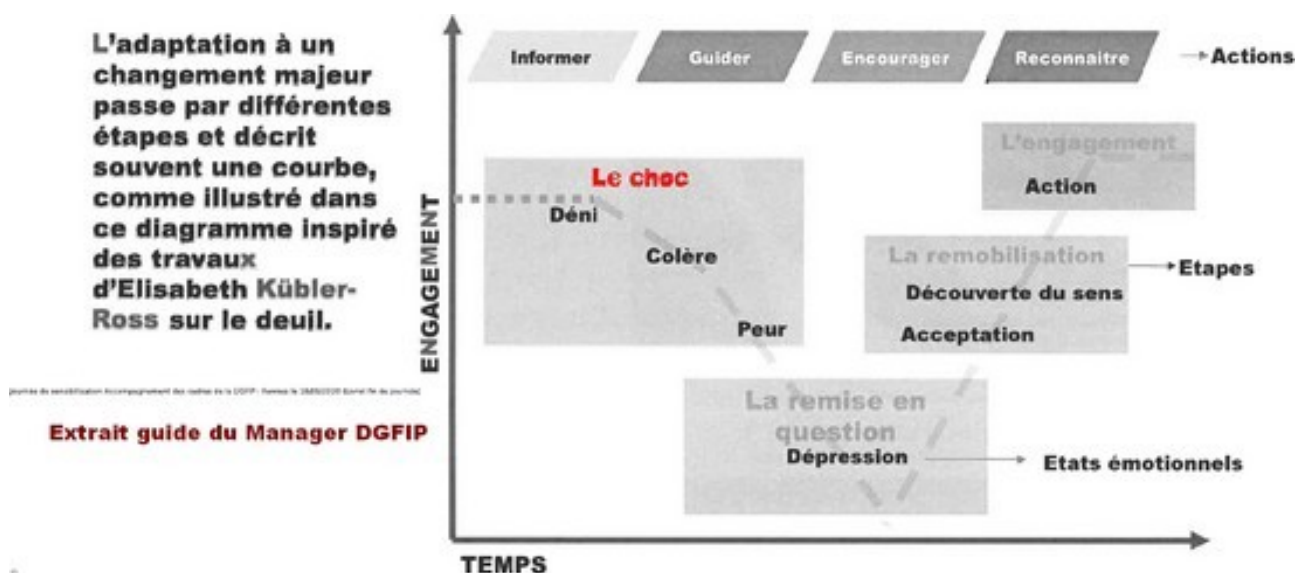
Contre-réforme des retraites, casse des droits et garanties des agent.es, autoritarisme politique et administratif, rien ne découragera les élu.es CGT que nous sommes.

Au contraire, cela nous renforce dans nos convictions de lutte, face à la politique de régression sociale du Président des riches, de ses ministres et députés, de notre administration, face aux conséquences de la loi dite de transformation de la fonction publique et la mise à bas des CHSCT, et dans notre volonté de gagner de nouveaux droits pour les agent.es de la DGFIP.

Que ressentent nos collègues qui sont exposés à la propagande de Bercy qui indique sur les emballages de boulangerie et autres panneaux publicitaires que tout est merveilleux à la DGFIP ?

Que ressentons-nous, employé.es des Finances publiques, en découvrant avec la « marque DGFIP » qu'il est possible de s'épanouir dans une administration « plaçant l'humain et le sens du service public au cœur de ses préoccupations » et « offrant des perspectives de carrières et des rémunérations attractives » ?

Salaires bloqués, tassement des grilles indiciaires, inflation, mobilité contrainte ou forcée, dysfonctionnements applicatifs - nous reviendrons sur le sujet-, sous effectif, management délétère -Cf. Guide du changement des AGFIP où la courbe du deuil face à la casse des services est considérée comme un outil dynamique-, où il est question d'agents « déchirés, « d'agents irréductibles » pour lesquels « il ne faut pas perdre de temps à tenter de les convaincre », par l'absurdité d'un néo-taylorisme et d'une organisation du travail complexifiant les attributions (PCR, Accueil) en même temps qu'elle dégage une logique de traitement monotâche en découpant les missions (SIP, SIE), prophétie auto-réalisatrice du numérique au détriment des valeurs du service public et du sens du travail...



ESTEVE, Outil de « dévaluation professionnelle » et d'essentialisation de soi-disant carences, outil dont la dimension RH affirmée est délétère pour les agents et particulièrement les N+1.

Vous savez les ravages que cela a causé à France Télécom – Orange.

Nous allons citer quelques exemples mais la liste n'est pas exhaustive.

Lors du dernier Csal, votre remplaçant indiquait que dans les accueils physiques il y avait moins de fréquentation pour justifier la création de maison France services dans les Sip. Les Sip sont pourtant dans une situation catastrophique avec GMBI, avec la participation à la plateforme téléphonique nationale et locale, les e-contact, le retard de publication aux fichiers immobiliers, les saisis de déclarations à marche forcée (avec des vacataires !), avec la menace pour les agents de limiter les congés d'été dans certains Sip pour augmenter la cadence !

Voici ce que nous écrit un agent d'un SIP : « Impossible de "DECONNECTER" mentalement en sortant du travail. Ça tourne en boucle dans la tête. »

Celui d'un Cdif : « L'attachement obstiné au principe "TOUJOURS MIEUX" avec la multiplication des réformes que connaissent les CDIF ces dernières années n'a eu d'autre EFFET que celui de saper "TOUT CE QUI MARCHE BIEN".

La CGT est opposée comme elle l'était dans le passé à la mise en œuvre d'un méga accueil sur l'accueil du Prado en fermant l'accueil de Borde.

Nous avons rencontré 45 minutes les ergonomes ; nul doute que l'on peut être très inquiet du résultat de l'étude ergonomique. En effet ces derniers n'étaient pas informés d'une des raisons de la fusion des accueils des SIP Borde et Prado avec l'arrivée de la Trésorerie Amendes Bouches-du-Rhône dans les locaux actuels de l'accueil du SIP Borde et la transformation de l'accueil en Maison France Service du SIP Prado. Là ça change tout ! C'est la raison pour laquelle nous demandons le cahier des charges qui a été transmis aux ergonomes ainsi que le temps nécessaire pour faire une véritable étude ergonomique .

Les services du cadastre avec la taxe d'urbanisme ou la taxe sur les bureaux en plus du dysfonctionnement de Surf, de la lenteur de Majic, de l'inondation de e-contact, le sous-effectif dans les Spf entraînent toujours plus de contentieux d'attribution.

L'utilisation abusive de l'intelligence dite artificielle plonge les agents dans une grande détresse ; vous ajoutez à cela dans un Cdif, un management autoritariste et irrespectueux des agents ; pour rappel, le dossier judiciaire dans le procès Orange France Télécom indique *"une politique d'entreprise visant à déstabiliser les salariés et agents et à créer un climat anxigène"*..

Dans les Spf, la charge de travail reste exponentielle et l'annonce pour le Spf de Marseille de sa quasi suppression dès 2027 avec 37 suppressions d'emplois de 2022 à 2027 en transférant la mission vers un SAPF entraîne une grande détresse pour les agents. A Marseille où la fusion et le management furent catastrophiques, c'est l'horreur : vous avez près d'un an de retard, vous le point noir des Spf....pour vous apprendre à mieux travailler on vous supprime ! Contrairement aux paroles apaisantes de la directrice ,la démétropolisation ou plutôt la délocalisation s'accroît.

Et que dire de la tentative de passage à la polycompétence dans tous les PCRPs alors même que la complexité de la fiscalité du patrimoine et des revenus justifiait le travail en binôme lors de leur installation ?

Et pour les vérificateurs encore la dégradation des conditions de travail avec l'augmentation de leurs objectifs individuels puisqu'il est à présent fixé à 14 dossiers avec une accélération du cadencement de travail pour l'atteindre.

Enfin, sans être exhaustif, que dire de la massification des tâches dans les SGC, du caractère inadapté du logiciel Hélios au sein de ces regroupements des missions SPL des Trésoreries fermées par le NRP, de la perte de sens du travail à cause de l'ultra-spécialisation des tâches et des problèmes managériaux rencontrés dans ces services aussi ?

Que pensent les acteurs de prévention autres que les OS de cette situation ?