



## CSAL de la Drfip 13

### Formation spécialisée

15/04/2023

#### Déclaration liminaire des élu·es CGT Finances publiques 13

Madame la Présidente,

Nous débutons notre déclaration liminaire sur une actualité qui a agité la direction de la Drfip 13 (et pas que) et mobilisé les chefs de service lors d'une longue séance en visio : la semaine de travail en 4 jours.

Avant que le zèle et l'injonction à faire organiser des réunions dans les services avec les agent·es ne fasse l'objet d'un ajournement sine-die.

Ordre, contordre, désordre, en quelque sorte une vaine agitation mais une volonté marquée de mobiliser les chefs de service pour ce qui représente une régression sociale majeure, celle qui consiste à augmenter la durée de la journée de travail à régime horaire constant.

Organiser des réunions sauvages sur l'organisation et le temps de travail c'était aussi s'asseoir sur l'article 51 du décret 2020-1427 sur les compétences du comité social d'administration concernant le fonctionnement et l'organisation des services ainsi que l'impact de l'organisation sur l'accessibilité des services et la qualité du service rendu.

Le travail au bureau, à l'atelier, à la maison, même aménagé en co-working dans un agencement à la Barbie et la Ken, ça reste du travail.

Et le temps de travail est celui pendant lequel nous sommes tenus de rester à la disposition de notre employeur pour accomplir les tâches et missions qui nous sont confiées. (*Dans le privé Article L3121-1 La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.*)

**Pour la CGT, la seule semaine de 4 jours, c'est les 32h00 hebdomadaires.  
Sans réduction de salaire.**

Le reste, c'est de la régression sociale en usant d'un stratagème qui consent à l'air du temps et à s'appuyer sur un sondage sur des questions fermées lors de la consultation *Fonction publique* + organisée par Guerini à l'automne 2023.

Ce n'est pas la question « voulez vous travailler 32h00 par semaine » qui a été posée mais « Seriez-vous intéressé pour que votre employeur vous propose de réorganiser votre temps de travail (exemple : semaine de 35 heures sur 4 jours) ?

Mais ce qui est intéressant d'observer, c'est que malgré la campagne de bashing de Guerini sur les feignasses et le licenciement ou encore sur la rémunération au mérite ou au droit de dérouler une carrière, ce qui est intéressant d'observer, c'est qui a répondu à la consultation *Fonction publique* +.

Catégorie A : 38,4% vs 26% dans la FP

Catégorie A+ : 9,2% vs 2% dans la FP

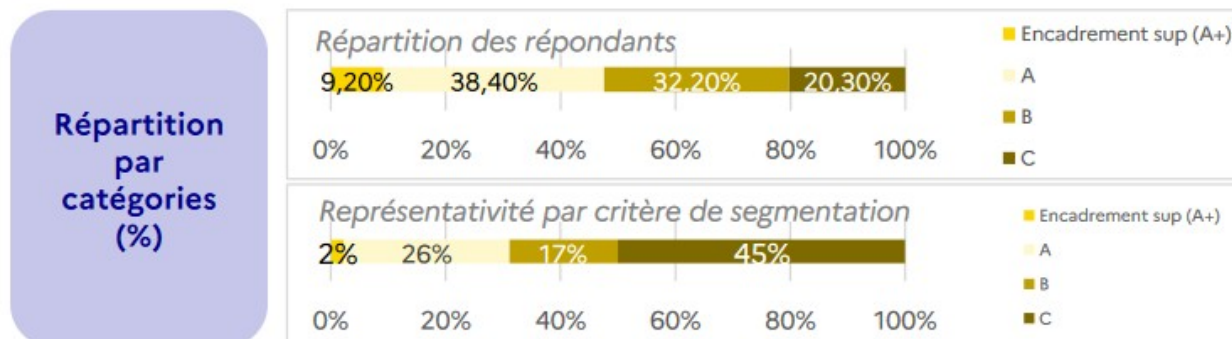
Catégorie B : 32,2% vs 17% dans la FP

Catégorie C : 20,3% vs 45% dans la FP

**Les cadres supérieurs contribuent à 9,2% à cette consultation alors qu'ils ne constituent que 2% des effectifs des 3 fonctions publiques.**

Pour l'essentiel d'entre-eux, ils sont au régime du forfait concernant le temps de travail.

De fait, leur avis sur la semaine en 4 jours pèse 5 fois plus dans ce sondage, la représentation des agent·es C est minorée de plus de la moitié. La catégorie B est 2 fois plus représentée et les A surreprésentés d'un tiers.



### **Il y a de vrais biais !**

Question fermée et orientée, tandis que la sur-sollicitation des agents au forfait ou écrêtés peut se concrétiser dans l'aspiration à un jour de trêve illusoire face à la pression subie, une fuite en avant qui ne résoudra en rien la charge mentale et l'individualisation des tâches supportée de plus en plus difficilement. Du genre, les heures je les fais déjà, qu'au moins j'aie un jour en plus.

Car Guerini et sa suite, plutôt que de se répandre et d'en remettre une couche, devrait toute affaire cessante s'interroger sur 2 autres éléments de cette consultation.

**Le premier concerne les motivations pour être fonctionnaire. A la question : quelles sont les principales raisons qui ont motivé votre entrée dans la fonction publique ?**

Nombre de répondants : 109 530, arrivent en premier :

1. Le désir de servir l'intérêt général arrive en 1ère position : 65% des répondants l'ont indiqué et 36% l'ont choisi en 1er critère d'entrée dans la FP.
2. La sécurité de l'emploi
3. Être au service et en contact des usagers

**L'intérêt général et pas celui des marchés financiers, la sécurité de l'emploi et pas la précarité, au service et en contact avec les usagers : ne pas se transformer en Chatbot.**

**Le second concerne la santé au travail.**

**A la question : quelles problématiques de santé au travail mériteraient actuellement d'être suivies en priorité par votre employeur ?**

Nombre de répondants : 106 514

**Près d'un tiers (27,3%) des répondants pensent que l'épuisement professionnel mériterait d'être suivi en priorité par leur employeur.**

**En deuxième priorité viennent les risques psycho-sociaux (23%) puis la santé mentale (16,8%), les troubles musculo-squelettiques (14,6%) et la fatigue physique (11,7%).**

Reformulé : en 1 le burn-out, en 2 les RPS, en 3 la santé mentale.

Les répondants de moins de 25 ans sont ceux qui mentionnent le plus la santé mentale (24,8% vs 14,4% des plus de 50 ans), et ceux de 36-49 ans sont ceux qui mentionnent le plus les RPS (23,3%).

**Voilà un chantier de prévention qui à défaut de motiver Guérini doit motiver la formation spécialisée du CSAL de la Drfip 13 sur la politique de prévention à mettre en oeuvre. Pour rappel, il s'agira de traiter les causes et pas seulement les conséquences.**

Alors oui, ensuite si nous cumulons l'ensemble des dispositifs qui mettent à mal les femmes et les hommes de notre administration nous pourrions évoquer :

- des indicateurs qui deviennent des objectifs,
- des relations hiérarchiques qui se transforment en rapport de domination, avec pour corollaire une part d'humiliation de plus en plus présente,
- l'appréciation de la valeur professionnelle avec Estève et ses postures managériales qui essentialisent les reproches,
- la dignité au travail qui est invisibilisée par la suppression des commissions administratives paritaires locales de recours sur le compte rendu de l'entretien professionnel,
- la casse du collectif de travail au profit d'un faux bilan individuel sur des objectifs qui perdent leur sens en même temps qu'ils mettent chacune, chacun et c'est vrai, peut-être pas tous, en conflit de valeur.

Ce détour pour rappeler que dans cette consultation orientée des fonctionnaires, (cette consultation exclut les questions de rémunération et celle des carrières) une tendance lourde se dégage, tendance mise sous l'éteignoir par les déclarations mercenaires contre les fonctionnaires de Guerini, ancien élève du Lycée alsacien lui aussi;-) et par l'exposition comme celle de panneaux photovoltaïques, d'une proposition archaïque : augmenter le temps de travail journalier.

**La réduction du temps de travail est une lutte permanente du mouvement ouvrier pour ne pas finir complètement abruti·e et moralement et physiquement ruiné·e avant l'âge et même avant le week-end.**

Il n'y a pas que ces drôlesses de dames patronnesses pour avoir jadis pensé que du temps libre pour les ouvrières et ouvriers, pour les employé·es, c'était forcément une perte. Le capital a toujours pensé cela en imposant des journées harassantes de travail sauf bien sûr quand c'est lui qui organise le chômage ou la précarité.

**La journée de 8h00 a été conquise en 1919 par la CGT.**

**100 ans plus tard, les visionnaires et décisionnaires qui nous gouvernent font figures d'ectoplasmes, de véritables fantômes du passé.**

La bourgeoisie se met en tête de faire profiter les agent·es d'une journée de repos supplémentaire à la condition de travailler à minima 8h45 / jour pour 35h/semaine ou encore de 9h30/jour pour un régime horaire de 38h00 / semaine. 8H45 ou 9h30 auxquelles se rajoutent les ¾ d'heure de pause pause méridienne.

**Ce n'est pas du progrès social, c'est de la régression sociale !**

Pour rappel, chaque fois qu'il y a régression sociale, celles qui morflent le plus, ce sont les femmes. Mais c'est vrai qu'elles ne représentent « que » 60% des effectifs de la DGFIP.

Après la journée de travail, en France, les femmes d'âge actif passent en moyenne chaque jour trois heures aux tâches domestiques quand les hommes y consacrent 1 h 45, les mères 1 h 35 aux tâches parentales, les pères 41 minutes. (sources : observatoire des inégalités).

A l'évidence, sauf pour ceux qui peuvent se payer des employés à domicile, le jour de repos supplémentaire sera bien occupé, les heures creuses ne le seront que pour Enedis.

Les fonctionnaires sont encore l'objet de la vindicte du ministre Guerini qui préfère les désigner comme boucs-émissaires pour rassurer les électeurs de LR, tenter de grappiller sur

l'électorat des partis post- fascistes et racistes et de rassurer à moindres frais celles et ceux qui bénéficient des milliards d'allègements fiscaux en leur signifiant que plutôt que d'embaucher et d'augmenter le point d'indice donc les impôts, il ne fera pas et même licenciera : les élections européennes approchent.

Nous passerons sur l'ensemble des éléments de langage débilisants qui accompagnent cette offensive et nous devons nous interroger sur les objectifs réellement poursuivis par le gouvernement.

**Parmi ces objectifs de la semaine en 4 jours, il y a l'intensification du travail, donc la productivité.**

La productivité correspond au rapport entre les moyens mis en oeuvre et le résultat obtenu, par exemple « *X contribuables reçus en RdV, X dossiers traités, X poursuites effectuées par heure de travail, etc.* ». La productivité peut s'exprimer en biens et services ou bien en termes monétaires. La productivité du service public ne dépend pas du « prix de vente » comme pour une marchandise mais du coût pour produire telle ou telle activité ; d'où le découpage en tranche de nos missions et par exemple les spécialisations et délocalisations sur des missions standardisées grâce à la dématérialisation, la CRU et la gestion en SIP, ou encore le recours aux précaires sur des emplois permanents. La liste pourrait être encore longue. Sans oublier les suppressions d'emplois.

**Mais pour l'agent·e, avec cette intensification du travail sur 4 jours, il faudra bien sûr mesurer la productivité.**

**Comment l'administration entend-elle procéder ? Quels outils seront déployés ?**

Chaque année, lors de l'entretien professionnel, quelles marges de progression sera déterminée ? Par qui ? Comment ?

A propos, où en est le projet *Agathe*, dont un des objectifs est de *valoriser les données issues de la production* ?

Diminuer le coût de la masse salariale et le coût de l'immobilisation du capital constant, même pour le service public, c'est ce qui permet d'augmenter le taux de rentabilité, ou le taux de profit ou encore la survaleur dans l'esprit de nos gouvernants.

**C'est ce qui est recherché avec la semaine en 4 jours par ceux qui veulent appliquer des critères de gestion capitalistes aux services publics.**

La chaîne franco-allemande Arte diffuse actuellement une mini-série : *Machine*. S'incrute sur l'écran une citation de Macron : « *Mon conseil à la jeunesse ? Lire Karl Marx* ». (2017 in magazine *Elle*).

Cela permet de mettre en perspective la semaine en 4 jours avec les critères de la politique immobilière de l'Etat et le management agile, bref les attendus de ce projet, lequel s'éloigne dans les faits d'une quelconque préoccupation qui tendrait vers mieux vouloir concilier vie professionnelle et vie privée ou encore de préoccupations écologiques.

Ces dernières ne deviennent que des arguties quand il s'agit de professionnaliser l'espace privé des agent·es (bureau à la maison, équipement internet, chauffage, etc.) et de transférer pour chacun d'eux la part de capital constant qu'ils doivent désormais assumer en lieu et place de l'administration : le chauffage, l'électricité, la connexion internet, la restauration, etc.

Autant de coûts de production payés jusqu'alors par les deniers publics, donc les impôts qui ne doivent pas augmenter car Bruno Lemaire ne sait pas ce que sont des superprofits.

La semaine en 4 jours, c'est calculer le taux d'occupation de nos locaux rapporté aux m2 utilisés en intégrant des facteurs comme l'absentéisme, le télétravail, pour quantifier l'effectif à héberger au prorata de leur présence dans le bâtiment, déterminer le taux de foisonnement des résidents et réduire les coûts fixes.

C'est considérer que le seul lieu d'expression du collectif de travail, c'est le foisonnement dans un open-space 1 ou 2 jours par semaine avec comme objectif une surface utile brute entre 16 et 18 m<sup>2</sup> par résident·e, un·e résident·e étant l'agent·e qui exerce une activité régulière à l'échelle d'une année !

C'est en utilisant le taux d'occupation combiné aux suppressions d'emplois et au travail déporté chez l'agent, qu'il est défini comme objectif d'optimiser « *« l'empreinte immobilière afin d'éviter les surcoûts engendrés par une surévaluation des besoins surfaciques, que ce soit en coût d'investissement, de loyer, d'entretien ou d'exploitation maintenance.* En disant cela nous citons l'ancienne 1ère ministre. (Elisabeth Borne 8/2/2023 Nouvelle doctrine d'occupation des immeubles tertiaires de l'Etat).

**Avec la semaine en 4 jours et 2 en télétravail, l'Etat comptable ne voit que des économies, il ne prend pas en compte ce qui fait commun, ce qui fait sens, ce qui fait une culture commune de service public, ce qui fait cohésion dans les échanges sociaux sur le lieu de travail pour mettre en œuvre l'intérêt général avec le partage de l'expérience.**

La stabilité, même celle d'un bureau « à soi » de travail, apparaît comme un enlèvement dans la méthode managériale « agile » qui est aujourd'hui l'alpha et l'oméga de la volonté de transformation des process de travail à la DGFIP.

Est alors privilégiée dans ce management agile la nécessité d'une main d'oeuvre flexible et réactive ce qui sous-entend bien sûr la fragilisation des statuts et des droits et garanties.

Bien sûr, le recrutement en importance des contractuels dans nos services s'inscrit dans cette réalité, eux à qui il est demandé d'être opérationnels avec un minimum de formation et sans expérience et pour lesquels l'exigence dans la qualité et la quantité de la production peut conditionner la durée du contrat, sans se poser plus de questions concernant leurs conditions d'apprentissage.

C'est la même logique qui prévaut au profilage pour les affectations, particulièrement en catégorie A.

Ce que ne semble pas vouloir voir l'administration, c'est que face à l'intensification du travail, aujourd'hui les agent·es n'arrivent plus à convoquer l'expérience.

**Aujourd'hui, et nous avons des exemples concrets, travailler en mode agile empêche d'être en capacité d'apprendre alors que nous accomplissons nos missions.**

Sans possibilité de pouvoir s'appuyer sur des collectifs permettant l'existence d'expériences partagées, les agent·es, quel que soit leur grade ou leur fonction, se retrouvent seuls face aux obstacles, aux incertitudes, aux difficultés dans l'accomplissement de leurs missions. Pour accentuer leur sentiment de vulnérabilité voire de culpabilité, ils sont mis en concurrence les uns avec les autres.

Dans la consultation Fonction publique +, il ne faut pas que l'administration s'étonne que les agents demandent comme action prioritaire la prise en compte du risque d'épuisement professionnel ou encore des risques psycho-sociaux.

Il ne faut pas qu'elle soit étonnée et encore moins surprise de cette alerte : l'administration en est la cause principale par ses choix d'organisation du travail et de management.

**Les élu·es CGT souhaitent également revenir sur les fiches de signalement :** Il est facile de constater qu'une majorité des incivilités et agressions concernent les agent·es qui exercent en SIP.

Cela conforte les élu·es CGT sur le bien fondé de la demande d'expertise concernant la mise en place de l'accueil unique des SIP Prado et Borde au 183 avenue du Prado. (SIP Prado).

### **Le rapport de l'inspection du travail est un rapport objectif.**

Il indique qu'il est de la compétence du CSAL FS de la Drfip 13 de solliciter une expertise au titre de l'article 66-2 du décret 2020-1427.

Le rapport indique qu'à l'instar de l'organisation du travail actuelle, les risques psycho-sociaux n'ont pas été entièrement pris en compte, ainsi que les conséquences prévisibles concernant les risques professionnels des nouveaux postes créés, les RPS dans la future organisation et notamment la charge de travail, l'absence de présentation des mesures mises en place face aux risques détectés dans la nouvelle organisation ; l'inspection du travail de conclure que les représentants du personnel peuvent confirmer leur demande d'expertise concernant l'évaluation et l'élaboration du plan d'action dans le cadre des principes généraux de prévention tels que définis dans les articles L 4121-2 du code du travail.

Nous rappelons ici également que l'accueil du Sip Borde a fait l'objet, suite à une agression, d'une expérimentation de dispositifs guichet en polycarbonate. Les agent·es de l'accueil du Sip Borde ont unanimement approuvé ce dispositif de protection. Ce dispositif n'a pas été installé à l'accueil du SIP Prado.

Alors que la directrice régionale refuse que la Trésorerie Amendes des Bouches-du-Rhône accueille physiquement sans rendez-vous les redevables, le SIP Prado supplée cette carence de service public alors que les agent·es qui y travaillent ne sont pas compétents pour renseigner les usagers de la Trésorerie Amendes qui s'y présentent.

Ils ne bénéficient pas non plus des guichets sécurisés (GAHU) tels qu'installés à la Trésorerie Amendes.

Enfin, nous souhaitons également alerter sur la suppression autoritaire du télétravail pour l'ensemble des agents de certains SIP pour la période déclarative quand dans d'autres SIP un équilibre a été trouvé.

Des consignes ont-elles été données par la Drfip 13 pour priver tous les agents du télétravail ?

Les élu·es CGT Finances publiques 13 Au Csal FS de la Drfip 13