

Monsieur le président,

Cette instance se tient dans un contexte sociétal qui cumule angoisse du lendemain et difficultés du présent.

Les agents de la DGFIP ne sont pas à l'abri de tout ce qui se passe et existe dans le pays. Les difficultés de fin de mois ne sont pas sans conséquences sur la santé des agents. De même, les effets du changement climatique (canicules, pénuries d'eau...) sont de plus en plus visibles d'année en année et leurs conséquences sur la santé humaine et la biodiversité s'imposent comme une préoccupation majeure. L'évolution des risques professionnels au regard du dérèglement climatique et des moyens mis en œuvre pour leur prévention est une question qui doit, dorénavant, occuper tous les acteurs et actrices de la santé au travail.

Nous vivons bien plus qu'une crise, l'écroulement d'un monde. La crise est un thème récurrent et utilisé par le capital pour avancer sa politique. La soi-disant crise économique et financière ne cesse de hanter les titres des journaux, émissions télévisées et autres médias, et, au plus haut niveau de l'État, les réponses apportées ne sont que diminution du nombre d'emplois et de moyens. Et si on partageait les richesses ? La solidarité et la bienveillance font souvent place à l'individualisme et à la haine de l'autre, l'étranger, le migrant, celui ou celle qui a une religion différente, celui ou celle en situation de handicap...

Devant les difficultés personnelles, les médias encouragent à trouver un coupable, voire à culpabiliser, alors que les responsables s'appellent : libéralisme, déréglementation, mondialisation ou dividendes et autres accumulations des richesses.

Permettez-nous ici d'avoir une pensée pour les six salariés saisonniers morts aux vendanges champenoises. Six salariés morts avec la complicité de l'État qui, par l'intermédiaire du préfet, a autorisé, de manière dérogatoire, l'augmentation de la durée de la journée de travail et le changement des règles concernant les conditions d'hébergement en les diminuant à 6.5 m² par personne. La canicule est certes un élément d'explication des décès mais il n'est pas le seul. Si un comité hygiène et sécurité avait existé et qu'une attention réelle avait été portée aux conditions de travail, cela ne serait sans doute pas arrivé.

Lors de nos rencontres et échanges quotidiens avec les personnels, nous constatons leur désarroi et leur lassitude.

Pourtant, nous avons tous et toutes la volonté de rendre un service public de qualité malgré le manque de moyens humains et matériels, y compris informatiques, sans ressources documentaires, sans formations adaptées et suffisantes et, globalement, sans plus aucune certitudes professionnelles. Il existe un gouffre entre travail réel, travail prescrit et travail possible.

Depuis le Covid, bon nombre de citoyens ont pris conscience de l'importance du sens du travail.

Les nombreuses fiches de signalement ne sont pas un hasard mais bien la partie visible

de l'iceberg du mal être des agents. Les conséquences des bouleversements du contexte de travail sont énormes : souffrances physiques et psychologiques, dépression, aigreur, mauvaise ambiance, frustrations...

Ce mal-être au travail coûte cher à l'État (autour de 80 milliards d'€ soit 4 points de PIB) qui, pourtant, préfère encore aggraver les conditions de travail en continuant à mécaniser les missions, supprimer des postes ou faire la chasse aux arrêts maladies.

- Les pertes de repères suite aux incessantes restructurations ou réorganisations, aux changements de méthodes de travail dont le seul objectif est la rentabilité immédiate sans aucun regard sur le service public et la santé des agents.
- Les tâches répétitives, monotâches ou a contrario "l'hyper-polyvalence" faisant que tout le monde fait tout et personne n'est plus spécialiste de rien, mènent à une perte de savoir faire qui, à moyen terme, détruit la qualité du service public... À titre d'exemple, on peut citer ici la baisse de qualité du fichier patrimonial... sans bien sûr que les agents ne soient fautifs.
- À tout cela se rajoute un management davantage orienté vers la satisfaction des indicateurs que vers le mieux du service public ou le mieux au travail.

La CGT le réaffirme, il faut une participation active des salariés dans l'organisation du travail et que les chefs de service se recentrent sur les missions de soutien et de support des collectifs de travail.

Il est également urgent d'abaisser le temps de travail dans la journée, la semaine et la vie.

Dans ce contexte défini et décrit, vous faites le choix du durcissement de votre position eu égard aux fiches de signalement.

Vous refusez, à partir de maintenant, de communiquer les fiches de signalement ce qui nous enlève, de fait, nos prérogatives d'élus et, pire encore, nous empêche de jouer notre rôle de défense des personnels, d'alerte et de contre pouvoir. Vous argumentez en vous appuyant sur un arrêté qui indique : "*Ces informations sont traitées dans le respect des principes de neutralité et d'impartialité. L'accès à ces informations est restreint aux seules personnes ayant besoin d'en connaître. En cas de communication à des tiers, notamment pour effectuer des vérifications ou traiter le signalement, toutes les précautions sont prises pour restreindre l'accès aux informations aux seules personnes qui doivent en connaître.*" Revenons donc sur le thème juridique "devoir en connaître".

Ce thème concerne celui qui a, dans ses compétences, ses attributions, à connaître l'affaire et, le cas échéant, à émettre les avis requis ou à prendre les décisions à ce sujet. C'est une formulation juridique ou administrative.

Dans les attributions des élus du personnel, tenus à la confidentialité, il y a, bien évidemment, la défense individuelle et collective des salarié·e·s. Cela fait partie de nos attributions. Nous vous rappelons qu'une organisation syndicale a pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, collectifs et individuels des personnes mentionnées dans ses statuts à savoir, ici, les salarié·e·s de la DGFIP et au-delà d'ailleurs.

Nous devons donc avoir connaissance de l'intégralité des procédures et actions mises en œuvre pour résoudre les problématiques signalées en vertu de la libre expression des salarié·e·s sur leurs conditions de travail.

Au-delà des principes, votre attitude cache autre chose. Nous vous citons : « *il n y a pas de souci quand les fiches de signalement sont établies suite à un incident avec l'extérieur* ». En clair, vous ne voulez pas rendre compte de vos actions et des problèmes liés à des relations entre collègues. C'est, pour nous, une manière de protéger la hiérarchie souvent mise en cause et rarement sanctionnée. Les exemples ne manquent pas.

Nous nous insurgons donc de cette soudaine restriction de moyens et y voyons, de votre part, une volonté de gérer « entre soi » et, surtout, de ne pas travailler avec les représentant·e·s élu·e·s du personnel. Nous vous rappelons également que c'est bien à ce titre que nous intervenons toujours dans le respect de la confidentialité mais aussi avec la volonté opiniâtre de ne rien lâcher. Et c'est sans doute cela qui vous gêne. Vous n'arriverez pas à nous empêcher de jouer notre rôle.

À ce propos, nous proposerons au vote de la formation une délibération.

Et puisque nous parlons de frein au dialogue social, nous tenons à faire remarquer que bon nombre de nos questions posées à la direction restent lettre morte. Ce qui, vous l'avouerez, ne favorise pas le dialogue social, sans parler du devoir de simple politesse et de respect dans les rapports humains.

Nous ne serons jamais les faire-valoir pour une case à cocher : dialogue social OK.

En ce qui concerne les débats d'aujourd'hui, concernant le point 2, les actions liées au travail en mode mixte. Nous avons demandé et obtenu du président du CTL de l'époque que soient organisées des réunions sur l'organisation du travail à l'aune du télétravail, du travail à distance ou du travail déporté. Résultat à ce jour : un quart des services n'a rien fait et dans les trois quarts, les réunions ont été des réunions techniques sur le télétravail mais rien sur l'organisation du travail !

Vous devez donc exiger de l'encadrement la réalisation des décisions que vous prenez. Il ne doit pas y avoir de républiques bananières à la DRFiP ou des chefs à petite plume autonomes.

L'organisation du travail doit être une affaire collective et non une patate chaude laissée aux responsables de services qui, vous le constatez tous les jours, sont de plus en plus en difficulté.

Enfin, nous ne comprenons pas, non plus, que les recommandations émises le 13 décembre par les acteurs de prévention ne soient pas à l'ordre du jour de cette instance !?! Nous demandons donc que cette note soit annexée au PV de ce CSAL FS et, surtout, qu'elle soit suivie d'effet dans le quotidien des agents.

Vous le savez, pour nous, à la CGT, la protection des agents, le service public, les conditions de travail sont inséparables des emplois, des rémunérations, du partage des richesses et d'une vraie rupture avec le libéralisme.

Nous ne décréterons pas ici la fin du système qui pourrait la planète et tue les hommes, et c'est bien dommage, mais nous apportons notre pierre à l'édifice en ne laissant rien passer qui puisse encore alourdir les regressions sociales.