

Déclaration Liminaire CSAL de la Haute-Garonne du 7 mars 2024

Monsieur le président,

Le discours de politique générale du premier ministre Attal évoque la question du "réarmement" jusqu'à l'écoeurement. Nous avons bien perçu à qui ce gouvernement avait décidé de faire la guerre : aux plus modestes d'entre nos concitoyen·ne·s, aux migrant·e·s, aux femmes, aux services publics et à celles et ceux qui les servent et même à l'environnement.

Il est des moments où rester dans le dialogue et la non-violence est compliqué pour le syndicalisme, tant le mépris ambiant pourrait nous inciter à nous refermer sur nous-même.

Il y a aujourd'hui des centaines de militants de la CGT victimes de discrimination syndicale, poursuivis qui pour avoir collé un autocollant, qui pour avoir entouré un bâtiment de papier toilette. Il y a des milliers de salariés qui se sont battus contre une réforme des retraites qu'ils estimaient injuste et que le gouvernement n'a pas écoutés. Il y a des centaines de salariés sans papiers qui travaillent en France, restent dans la précarité avec la crainte d'être extradés, et qui vivent aujourd'hui dans la peur de la Loi immigration.

Et puis, il y a celles et ceux dont la colère serait légitime, celles et ceux qui ont le droit de s'attaquer aux services publics, celles et ceux qui peuvent bloquer des autoroutes et à qui le gouvernement envoie les forces de l'ordre, mais pour les accompagner.

Nous savons, ces messages sont faits pour nous diviser. Lorsqu'il sort du poujadisme, le combat des agriculteurs rejoint celui de tous les salariés en parlant du mieux vivre pour toutes et tous, de la fin du productivisme, de consommation locale, de préservation de la santé des exploitants comme des consommateurs.

Le mépris ambiant, c'est aussi la proposition de quelques dizaines d'euros de prime pour les agents de la DGFIP quand députés et sénateurs augmentent leurs frais de mandat de 300 € et 700 € par mois, les portant à 5 950 € et 6 600 €.

Le mépris, c'est une prime allouée arbitrairement à moins de 20 % des agent.es pour avoir subi GMBI, mais mesquinement refusée à quelques un·e·s qui ne rentrent pas dans le cadre. D'ailleurs, quel est le cadre ? Puisque le texte qui régit cette obole semble être secret défense...

Le mépris, c'est mettre en place une réforme structurelle, applicative, législative en faisant fi de l'impact dans les services, c'est ne pas écouter les agents, celles et ceux qui pratiquent les applications, celles et ceux qui sont face à l'usager. C'est parler de « coût humain d'entrée », mais ne pas mettre les moyens nécessaires à la réussite d'un tel projet.

Le mépris, c'est un ordre du jour avec pour seul point soumis au vote le procès-verbal d'un précédent CSAL en date du 27 octobre 2023.

Après un mois de vacance du ministère de la Transformation et de la Fonction publique,

Stanislas Guérini, reconduit à sa fonction dans la deuxième vague du remaniement du gouvernement a proposé, de suite, des rencontres bilatérales aux organisations syndicales.

Sans surprise, si ce n'est la confirmation du dépôt d'un projet de loi « Fonction publique » décalé au second semestre de l'année 2024, le ministre a confirmé sa volonté d'initier différents chantiers d'ores et déjà annoncés fin 2023 :

– pas d'augmentation de la valeur du point au titre de l'année 2024 qui serait donc une fois de plus gelée, pas de mesures générales pour les personnels, et donc une nouvelle année blanche !

– aucune mesure immédiate sur l'**égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes !**

– une **montée en puissance de la rémunération et de l'avancement au mérite** qui produira de multiples régressions : discriminations, inégalités aggravées notamment entre les femmes et les hommes, un nouvel affaissement du niveau des pensions dès lors que les régimes indemnitaires ne sont pas ou très partiellement pris en compte dans le calcul de ces derniers,

– **un projet de loi qui pourrait porter atteinte au statut général des fonctionnaires** avec, par exemple, la remise en cause du concours, la poursuite du recrutement d'agents non-titulaires sur des missions permanentes de service public, etc.

Même si Stanislas Guérini s'est efforcé de proposer des processus de négociations de portées annuelle et pluriannuelle, il reconnaît ne pas forcément disposer des moyens de financement ad'hoc en confirmant que la situation budgétaire est « tendue » à l'image des lois de finances austéritaires adoptées (-10 milliards d'euros sur les budgets des ministères, dont -168 millions pour la DGFIP).

Quant à la négociation indemnitaire en cours à la direction générale, ce ne sont pas les 24 euros net d'augmentation d'ACF en 2024 et l'ajout de 16 euros supplémentaires promis pour 2025 qui vont compenser l'inflation galopante de ces derniers mois. La direction générale nous considère vraiment comme des gueux !

Pour l'ensemble de ces raisons, la CGT et l'ensemble des organisations syndicales de la Fonction publique invitent les personnels à faire du 8 et 19 mars prochains deux puissantes journées de grève et de manifestations pour imposer d'autres choix.

Concernant les points à l'ordre du jour de ce CSAL, alors que le réseau de la DGFIP a été saigné à blanc par une administration aux ordres d'un gouvernement particulièrement libéral, vous nous apprenez aujourd'hui un partenariat avec le département de la Haute-Garonne afin de palier aux abandons de services publics.

Rappelons-nous la mise en place du nouveau réseau de proximité (NRP) : des centaines de trésoreries fermées, des services de pleine compétence devenant des antennes, des fusions de services et des ouvertures de plates-formes sans apport de service public pour le territoire... Un massacre du service public sans considération pour les agent·e·s, les collectivités, les professionnels et surtout les citoyen·ne·s.

Faire passer le NRP pour un progrès pour le service public rendu est malhonnête ! Une fois de plus, les autorités libérales de ce pays utilisent la novlangue pour transformer cet

affaiblissement du bien commun en opération de communication que la Toulouse business school ne pourrait pas renier.

Ne jamais avouer que l'on veut juste réduire à portion congrue le service public, c'est le credo de nos gouvernants qui lorgnent en permanence vers le new public management élaboré par le sinistre Reinhard Höhn.

Concrètement, le NRP, décidé par Bercy, a éloigné les services de la DGFIP de tous ceux qui en ont besoin dans le seul but de supprimer des postes de fonctionnaires. Cette administration primordiale pour la gestion des finances de ce pays a vu la destruction de plus de 20 000 emplois depuis la fusion de 2008. Comment peut-elle alors assurer l'ensemble de ses missions ? Par la numérisation érigée en véritable delta et oméga de l'activité moderne ? Et pour les exclus du numérique, soit plus de 20 % de la population d'après le médiateur de la République, on crée une aide ponctuelle dans des points d'accueils que la novlangue, toujours elle, a nommé accueil de proximité.

La réalité ce sont donc des points d'accueil tenus par des agents seuls, quelques heures par semaine sur une journée, une demi-journée le plus souvent, là où une équipe recevait les contribuables et les collectivités. La réalité ce sont des employés municipaux accompagnant dans la mesure de leurs formations le quidam perdu sur la toile où l'administration fiscale lui demande de déclarer ses revenus, de déclarer des occupants de logements, un achat de véhicule et bien d'autres choses encore.

Pour dire les choses concrètement, le NRP c'est la suppression de trésoreries de proximité qui géraient les collectivités de son territoire tout en accueillant l'administré local perdu au sujet de son impôt sur le revenu, de produits locaux liés à des régions, des problèmes cadastraux et bien d'autres choses encore. Ce service, après avoir fait le maximum pour renseigner le demandeur, le guidait le cas échéant vers le bon interlocuteur. Et cela cinq jours sur sept, le matin comme l'après-midi.

Maintenant, le contribuable, s'il ne trouve de solution via le numérique, doit se déplacer sur un accueil de proximité se trouvant dans le même village que feu la trésorerie où il trouvera bien souvent un "animateur" qui l'aidera à prendre rendez-vous la semaine prochaine, ou bien plus tard, puisque l'agent dédié à cet accueil ne vient que 3 h le mardi matin ou le jeudi après midi. Ce même agent qui est difficilement remplacé, voire pas remplacé, lorsqu'il est malade, en formation ou en congés. Ce qui engendre la fermeture de ces lieux d'accueils parfois pendant des semaines.

Quant à l'agent municipal des maisons France service ou prochainement, d'après la convention, des maisons départementales de proximité, il ne pourra, de par sa formation et le rôle qui lui est dévolu, qu'accompagner la personne en recherche de renseignements sur le site internet des Finances publiques.

On se demande bien où est le progrès ? Ne cherchez pas, il n'y en a pas !

Le seul « progrès » est pour les thuriféraires du libéralisme qui se frottent les mains en constatant leurs succès quant au démantèlement du réseau de la puissante DGFIP. Exercer des missions de service public avec le minimum de personnel, et qu'importe si elles sont bâclées, c'est la raison d'être du NRP.

Les centaines de postes d'agent·e·s supprimé·e·s en Haute-Garonne ces dernières années ne permettent pas d'assurer régulièrement les 28 accueils de proximité déjà ouverts. De ce fait, l'ajout dans le portefeuille de 24 maisons départementales de proximité paraît bien aventureux et constitue plus une mesure d'affichage qu'une réelle volonté de

service au public.

Il est bien dommage que le conseil départemental, alerté depuis 2019 par l'intersyndicale de la nocivité du NRP, vienne maintenant modestement pallier les manquements de l'État. D'ailleurs, nous vous demandons d'annexer au PV de cette instance la motion intersyndicale que nous avons rédigée à l'adresse du conseil départemental.

Dans les services, le manque de personnel est criant, les accueils de proximité ne remplaceront jamais ce manque. La seule façon d'exercer des missions de service public, c'est d'engager du personnel sous statut de la Fonction publique et de le faire travailler en équipe.

À l'ordre du jour de ce CSAL figure également le bilan des entretiens 2022. On pourrait citer l'adage « il n'est jamais trop tard pour bien faire ». Or si on prend la définition du Larousse, un bilan, c'est « l'état d'une situation ; le résultat d'une action, d'une opération d'ensemble ». C'est donc réaliser la somme des aspects positifs et négatifs de quelque chose, établir le résultat global ». Or, on ne peut pas dire au travers des documents que vous nous transmettez que vous établissiez un véritable bilan de la campagne d'entretien 2022 ! Vous alignez une série de chiffres sans aucune analyse et vous oubliez un certain nombre d'éléments. Comme nous avons pu le constater l'an passé, l'application Eden RH a disparu (paix à son âme) pour être remplacé par un truc qui ne marche pas encore (étonnant non !) : l'application Esteve. Celle-ci ne donnait pas accès ni aux agents, ni aux chefs de service aux anciennes notations. Il a donc fallu que les organisations syndicales fournissent un tuto pour retrouver les notations depuis l'application Sirhius. Par ailleurs, une partie du CREP des cadres A a été modifié. Là encore, les représentants CGT des personnels sont également intervenus auprès des services RH pour rappeler, expliquer aux chefs de service comment compléter les rubriques managériales.

Bref, comment tirer les leçons de l'expérience passée quand vous faites votre « bilan » sans tirer toutes les conséquences de ce qui s'est déroulé l'an passé et, de surcroît, en pleine campagne des entretiens 2023 ?

Autre point de l'ordre du jour, le plan de transition écologique 2023-2025 dont l'objectif principal est la réduction des émissions de gaz à effet de serre (EGES) et fixe des objectifs essentiellement sur les points de la **mobilité**, de **l'énergie des bâtiments** et de la **consommation de papier** qui constituent les plus forts gisements de réduction des EGES.

La mise en place d'un tableau de bord d'indicateurs pour le suivi des émissions de gaz à effet de serre (EGES) est une mesure vertueuse en soi. Mais si ce tableau de bord subit un sort identique au TBVS, nous sommes beaucoup plus sceptiques. L'administration s'emparera-t-elle réellement de l'outil et mettra-t-elle en place des mesures concrètes pour réduire les EGES dans le contexte actuel de coupes budgétaires ?

Ce plan préconise le partage d'expérience par des **réunions régulières** et la mise en place d'**outils collaboratifs** pour mutualiser et mieux aller vers les objectifs : tout rapprochement avec les nouvelles organisations du travail en mode hybride, les demandes de réunions régulières faites par la CGT à l'occasion du CTL télétravail de janvier 2021 et les préconisations faites en lien avec l'ANACT sur la mutualisation seraient fortuites.

Sur la mobilité, la CGT revendique l'amélioration du service public des transports en commun et sa gratuité.

Sur **l'énergie des bâtiments**, l'urgence est d'optimiser leur **isolation** puis de les **équiper techniquement** afin de pouvoir faire des réglages fins plutôt que d'imposer des niveaux de températures qui, d'un espace de travail à l'autre, sont impossibles à maîtriser et pas de renvoyer les agents chez eux au prétexte de faire des économies ! Comme indiqué au point 4.4.1, il est indispensable d'assurer un **entretien régulier** des installations. Quand ce n'est pas fait (nous avons l'exemple des sites de Ranguéil, Colomiers ou bien du Mirail qui présentent des dysfonctionnements sur des espaces de travail, dus à des défauts de désembouage), des économies de bouts de chandelles sont faites sur le dos des conditions de travail des collègues.

Sur la consommation de papier, le plan prévoit de favoriser la dématérialisation des envois. Pour cela, il est nécessaire de faire évoluer les procédures. Mais il ne faut pas oublier que le courriel pollue également. Quid de la formation « zéro courriel inutile » qui a été présentée aux organisations syndicales l'an passé ?

Enfin, sur l'impact lié à la restauration, il est d'abord prioritaire d'instaurer un service de **restauration collective** sur l'ensemble des sites et de privilégier les produits de qualité et les circuits courts afin de limiter les EGES. Cela permet une maîtrise optimale de l'impact de la restauration par rapport à l'octroi de titres-restaurant. Faisons du futur restaurant de la Cité administrative un modèle du genre !

En ce qui concerne la mission Agathe c'est assez symptomatique de la manière dont les décideurs de notre administration prennent au sérieux les remontés métiers des agent·e·s.

En effet, cela fait des années que nous constatons la **détérioration de notre environnement numérique**. Il y a de plus en plus d'applications et la volonté de cette administration de passer systématiquement par internet conduit à des embouteillages hebdomadaires, lorsqu'ils ne sont pas quotidiens. Il n'y a pas une semaine sans qu'une application prioritaire quant à l'exercice de nos missions ne plante (c'est le jargon des informaticiens). Ainsi Helios, Adélie, RSP, Medoc, Gespro, Adonis et tous les autres s'arrêtent régulièrement, ou se retrouvent en "mode dégradé". De votre propre aveu, M. Perrin, c'est pire depuis que nos téléphones passent par le net.

Nous vous alertons régulièrement sur ce sujet.

Ce serait presque cocasse de lire que vous allez diligenter une enquête, pardon, une mission, afin d'obtenir des données pour optimiser notre utilisation de l'outil numérique, si cela n'allait pas encore coûter un « pognon de dingue » au budget de l'État, puisque c'est une multinationale, Nextthink, qui va analyser nos pratiques numériques et nous donner des conseils, de bien chers conseils.

Externaliser toujours plus nos missions, ici la mission d'assistance informatique, nous rend dépendant de multinationales qui, en plus de vivre du budget de l'État, ont ainsi accès aux données numériques de notre administration. Une fois de plus, pourquoi ne pas engager une petite armée d'informaticiens sous statut pour gérer notre informatique et assurer notre souveraineté ?

Ce n'est pas à l'ordre du jour mais la CGT attend des réponses précises de votre part sur

les deux points suivants :

- les ponts "naturels" des 10 mai et 16 août 2024 : nous avons questionné à ce sujet le délégué interrégional que nous avons rencontré le 5 février, notamment sur la rumeur qui racontait qu'il avait fait pression sur l'ensemble des directeurs d'Occitanie. Il l'a parfaitement assumé, mais le motif qu'il a donné nous a laissé sur notre séant !!! Nous citons : *"j'ai porté le discours d'une uniformisation du refus : on doit rester ouvert , on est un service public"*.

Inutile de vous dire que venant d'un responsable qui a accompagné l'atomisation du réseau de la DRFiP Occitanie, adoubé les réductions d'heures d'accueil du public et a permis les suppressions d'emplois massives, cela n'a pas fait rire la délégation de représentants des personnels CGT de la région. Il a décidé du haut de son fauteuil de la rue Merly qu'il fallait appuyer la note de son bon maître de l'époque, Jérôme Fournel, et il l'a fait. Que les personnels le réclament pour souffler un peu au milieu de la campagne IR, il s'en moque ! Que la solution de rallonger d'une ou deux journées la campagne IR soit largement envisageable, ce monsieur s'en moque itou. Que l'ensemble des immenses départements de la région Ile de France soit fermés ce jour là, peu lui chaut. Nous lui avons donc signifié que l'erreur étant humaine (oups !), il était encore en son pouvoir de demander à l'ensemble des directeurs de l'Occitanie, et à vous-même, de réexaminer en CSAL cette possibilité d'ici au 10 mai. Nous ne savons pas s'il a donné suite à cette demande mais en temps que directeur régional, nous vous demandons aujourd'hui de relancer cette discussion.

Si vous ne l'envisagiez pas, nous serons, en revanche, très attentifs aux pressions qui pourraient s'exercer d'ores et déjà dans certains services, notamment sur la journée du 10 mai.

Enfin, nous souhaitons revenir sur la situation du SIP de Saint Alban. Si nous avons publié un communiqué de presse sur le sujet, vous savez bien que nous ne l'avons pas fait à la légère et c'est parce que nous avons obtenu des informations de source sûre. Vous êtes allés tenter d'éteindre l'incendie auprès des personnels, une fois encore en vous engageant sur rien hormis sur le fait que "tant que vous serez là", bla, bla, ... M. le président-directeur, les agents de St-Alban, et plus largement de ce département, ne peuvent se contenter de paroles en l'air, d'engagement oraux. Concernant les SIP, vous savez très bien que la note GF1A du DATE sanctuarise les effectifs du SIP de demain et qu'en deça de 20 agents, tout SIP se transformera en "antenne", et on sait, via cette note, ce que cela veut dire en terme d'effectifs, d'encadrement et de missions. Vous avez été jusqu'à annoncer aux collègues de St-Alban, dont l'effectif est déjà amoindri par le départ récent non prévu de deux collègues, que le SIP pourrait être renforcé par la gestion de nouvelles communes du nord toulousain. *"Avec quels effectifs ?"* vous ont-ils demandé. Votre réponse : *"nous affecterons des équipiers de renfort et des vacataires"*. La réponse classique et de bon goût que vous faites à tous les services qui revendiquent du personnel supplémentaire pour accomplir dignement leurs missions de service public. En bref, le mépris le plus complet de gens que vous aviez en face de vous.