

Monsieur le président,

Depuis le mois de janvier, nous connaissons le plus grand mouvement de protestation jamais vu en France depuis des décennies. Macron, de plus en plus isolé politiquement, n'a pas honte et commémore le 8 mai, lui dont toute la politique vise à remettre en cause les plus grands acquis de cette période, tous les conquies du Conseil national de la résistance, toutes les conquêtes gagnées par nos anciens, comme la Sécurité sociale (avec les hôpitaux publics), le statut général des fonctionnaires, les conventions collectives, l'enseignement professionnel public...

Depuis le mois de janvier, des millions de personnes ont manifesté, se sont mises en grève, parfois reconductible, contre ce nouveau recul social majeur, qui prive de deux années de retraite l'ensemble de la population.

La nature, le contenu de cette loi honteuse, nous la connaissons tous et toutes : sa seule justification économique est de répondre aux diktats des marchés financiers. Pour ces gens-là, nos vies ont bien peu d'importance. Travailler deux ans de plus, c'est baisser d'autant l'espérance de vie ! Voilà comment sont traités les premiers de corvées du Covid, voilà comment sont traités les invisibles du quotidien et tous les salariés de ce pays.

On veut nous faire travailler plus longtemps et, dans le même temps, chaque année des milliers de salariés sont placés en retraite pour invalidité. On veut nous faire travailler plus longtemps mais qui pourra tenir, a minima 43 ans, pour avoir un taux plein ?

Après la loi de transformation de la Fonction publique qui a engagé une brutale offensive contre le statut, demain, ils vont chercher à supprimer le calcul des pensions des fonctionnaires sur les six derniers mois, continuer à remettre en cause notre droit à la carrière...

Dans ce contexte, l'intersyndicale nationale prépare une nouvelle journée nationale de grève et de manifestations le 6 juin prochain, pour poursuivre la mobilisation pour l'abrogation de la loi contre les retraites. Nous ne lâcherons rien sur cette revendication, pas plus que sur l'urgence de mettre fin à la paupérisation des fonctionnaires induite par le tassement des grilles, consécutif à l'augmentation du SMIC. Vous trouverez, à l'appui de cette déclaration liminaire, notre expression sur le sujet, que nous vous demandons de joindre au procès verbal de cette instance. Moins de fonctionnaires mieux payés, nous avons déjà entendu cela dans un passé assez proche. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le législateur n'a pas entendu la seconde partie de la phrase. Le mépris, ça suffit !!!

À l'instar de ce qu'ont fait nos élus au CSA de réseau, le 28 avril 2023, nous mettons à profit la réunion d'aujourd'hui pour déposer localement un droit d'alerte concernant l'informatique à la DRFiP 31, qui, sur l'ensemble du territoire, génère pour les personnels, au quotidien, des risques psycho-sociaux de nature à altérer de manière durable leur santé.

Le point n° 2 à l'ordre du jour de ce CSAL avalise la casse et le sabotage des SIE, déjà largement maltraités. Dans le cadre de la soi-disant relocalisation de services dans les territoires, les SIE de la Haute-Garonne contribuent à la création de l'antenne d'Agen au prétexte d'une « participation à l'aménagement du territoire ». Encore une fois, on veut

nous faire prendre des vessies pour des lanternes. On sait très bien que la création de l'antenne, service de travail à distance, est un leurre dont l'intérêt et la pérennité ne sont en aucune manière assurés. La gestion, compte tenu de la multiplicité des SIE concernés, sera bel et bien une usine à gaz. Le but est de morceler, de segmenter les missions, d'accélérer l'industrialisation et la taylorisation du travail afin de créer des plateformes de services aux professionnels. Vous nous présentez aujourd'hui le transfert des Avisirs et de la relance des défailants à Agen mais vous ne parlez jamais de l'incidence de ce départ sur l'organisation du travail des SIE de la Haute-Garonne. Au-delà de la démotivation des équipes face à la perte de sens du travail, ce système bicéphale va encore compliquer l'organisation du travail dans les SIE. Il n'y a pas si longtemps encore, l'administration nous rebattait les oreilles avec l'interlocuteur unique. Aujourd'hui, on va se heurter à l'incompréhension des entreprises qui ne sauront plus à qui elles doivent s'adresser. Enlever les missions et ne laisser que des actes de gestion de données, puis réduire les effectifs pour dégrader encore la qualité du service est une stratégie bien rodée ! Invoquer le motif de professionnaliser les missions n'est que mépris pour les collègues qualifiés que nous sommes, qui voient leurs SIE se vider au fur et à mesure des suppressions ou transferts d'emplois.

Dans le point n° 3, une des parties les plus copieuses de l'ordre du jour est relative au « nouveau réseau de proximité », pour la gestion du secteur public local, qui se poursuit avec l'achèvement de la semi-spécialisation du SGC de Boulogne-sur-Gesse dans la gestion des Établissements publics sociaux et médico-sociaux (EPSMS) et Établissement public de santé (EPS) du Sud du département de la Haute-Garonne. Nous reviendrons longuement au cours des débats sur la gestion de ces transferts de compétences qui sont emblématiques de la dislocation du réseau des Finances publiques qui n'a plus de proximité que le nom et dont les incertitudes plongent les collègues de Boulogne-sur-Gesse dans une incertitude sans nul doute génératrice de risques psychosociaux. Les collègues du SGC de Saint-Gaudens sont également très inquiets de la charge de travail et des conditions d'exercice de leurs missions une fois que les six équivalent temps plein (ETP) auront été transférés à Boulogne. Les services du Comminges fonctionnent, pour beaucoup, sous perfusion des équipiers de renfort, ces derniers mois. Ces derniers ont largement permis d'amortir la charge de travail consécutive aux multiples opérations du NRP. Nous verrons également que des contraintes techniques et matérielles non maîtrisées sont de nature à accroître le sentiment d'inquiétude des collègues.

Nous n'avons pas de commentaire particulier à faire sur le changement des horaires des agents de la Cité administrative. Par contre, nous avons interrogé la DRFiP concernant les heures d'ouverture et de fermeture des sites du département il y a plusieurs semaines et nous attendons toujours une réponse de votre part, aujourd'hui, sur ce sujet.

La modification des horaires de l'accueil physique des usagers est également au menu de notre instance. Citons le document que nous expose la DRFiP 31 : *« S'agissant de l'accueil physique, le volume minimal d'ouverture hebdomadaire est fixé à 20 heures pour les services situés dans des communes de plus de 10 000 habitants. Il est de 16 heures par semaine pour les communes de moins de 10 000 habitants. Par ailleurs, la quote-part d'ouverture des guichets exclusivement sur RDV doit représenter au maximum 50 % du temps d'ouverture hebdomadaire (exception faite des SIE pour lesquels le principe de l'accueil exclusivement sur RDV reste posé). Tous les SiP de la DRFiP de la Haute-*

Garonne étant situés dans des communes de plus de 10 000 habitants, ils doivent donc être ouverts au public au moins 20 heures par semaine, avec un maximum de 50 % de réception exclusive sur RDV, soit 10 heures au maximum. »

La DRFiP 31 n'est en rien responsable de ces nouvelles préconisations de la « mission relations usagers ». Pour autant, nous doutons qu'elle fasse remonter à la MRU l'état de délabrement de l'accueil dans nos services, faute de bras. Les files d'attentes sous la pluie se multiplient, du fait justement de ces réductions des plages d'accueil, du fait, également, de la réponse au téléphone qui devient quasi inexistante dans nos services. Et ce ne sont pas les quelques marguerites installées dans les SIP pendant la campagne IR qui vont réduire la présence aux guichets. Le tout-numérique dénoncé largement depuis trois ans par la Défenseure des droits ne pallie pas non plus le déficit d'ouverture de l'accueil physique dans les services. À quand un bilan précis et des statistiques sur l'accueil sous toutes ses formes à la DGFIP (impôts, amendes, produits locaux...), alors que le ministre Attal déploie sa campagne médiatique « En avoir pour vos impôts », pendant que les contribuables sont de moins en moins contents de leurs services publics (et comment leur donner tort ?). Et au bout de la chaîne, les collègues qui sont de plus en plus exposés à ce mécontentement, cette agressivité parfois... Et les fiches de signalement qui se multiplient, et les relations interpersonnelles qui se tendent dans les services, entre collègues, entre agents et cadres... Des situations qui dégénèrent parfois, comme l'a montré l'article du Parisien du 14 mai concernant une tentative de suicide dans le département des Yvelines, qui fait suite à une série d'événements grave intervenus ces dernières années. Citons la réaction du DDFIP local : « *Nous sommes extrêmement attentifs sur la question du harcèlement moral. Il n'y a pas de petit signalement. Si un fonctionnaire est agressé, la protection fonctionnelle s'applique et la direction doit réprimer quand les faits sont avérés* ». Et en Haute-Garonne, on en reparle des suites données (ou pas) aux signalements, aux procédures d'alerte, aux demandes de protection fonctionnelle ?

Un autre point présenté est le basculement du service d'immatriculation des véhicules de la TTA-CAS vers la division comptabilité. Pour sourire un peu, reprenons ensemble le 3^{ème} paragraphe de l'argumentation de la direction pour envisager ce transfert (il y a du Courteline dans l'expression et surtout dans le contenu) : « *Si historiquement, en 2009, la mission a été confiée à la TTA pour des raisons d'opportunité, ce choix n'est pas irréversible car juridiquement seule la DRFiP est compétente selon les termes de l'arrêté du 4 août 2021. S'agissant d'une mission qui lui est attribuée, rien ne fait donc obstacle à ce que la direction organise cette gestion dans une logique d'efficience au sein du département.* »

Plus sérieusement, il n'est fait mention, dans le document fourni, d'aucune information concernant la charge de travail du service. Impossible donc d'analyser si les transferts d'emplois prévus sont bien calibrés (un A, un B et un C). Par ailleurs, nous goûtons assez peu le petit coup de pression à l'encontre des collègues actuels de ce service que sous-entend la rédaction du document : « *Compte tenu de la forte spécificité de cette mission et de ses enjeux, le maintien des agents de la TTA sur le métier est l'option privilégiée. Cette option est en effet de nature à garantir au mieux la continuité de service dans l'opération de transfert à la DCAOE. Les règles RH de garantie et de priorité prévues en matière de restructuration administrative sont présentées dans une annexe dédiée.* ». Pour rappel à nos collègues, cette opération est une restructuration dans la même

commune qui génère l'obligation de suivre la mission. Toutefois, une demande de mutation pour un autre service reste possible, sans pouvoir bénéficier des priorités liées à une restructuration qui impliquerait un changement de commune.

Pour ce qui est du reste, comment apprécier les conséquences du transfert pour le service accueillant, tant l'économie, pour ne pas dire la frugalité ou l'austérité intellectuelle, concernant les éléments fournis aux représentants des personnels, est affligeante?

Le point n° 7 à l'ordre du jour de ce CSAL porte sur l'expérimentation au SIP de Colomiers d'une journée de télétravail qui ne serait pas imposée mais pour le moment fortement suggérée, à grand renfort de culpabilisation climatique et de soudain souci de « l'amélioration de la qualité de vie au travail ».

Soulignons, en préambule, au regard de la maigreur du document communiqué, la sobriété intellectuelle déployée par la direction pour convaincre les représentants des personnels du bien fondé de sa proposition d'expérimentation.

Le journal Libération rapportait dans son édition du 3 avril 2023 que la ministre de la transition énergétique, Agnès Pannier-Runacher, avait « *demandé aux grandes entreprises d'inscrire dans leurs discussions de dialogue social le télétravail afin d'ancrer la sobriété dans le temps* ». Cette demande intervenait après la révélation d'une étude tirant deux conclusions : lorsqu'il n'est pratiqué que par une partie des salariés, le télétravail n'a qu'un impact très faible sur la consommation d'énergie. Toutefois, il permet des économies globales de 20 à 30 % lorsqu'un site est fermé pour la journée. En revanche, les tests sont « concluants » lorsque les sites sont fermés une journée entière : le potentiel global d'économie est alors de 20 à 30 %. Pour les seuls bâtiments, l'économie d'énergie moyenne les jours de fermeture est de « 25 à 40 % » par rapport aux journées ouvertes, grâce aux économies de chauffage. L'étude de l'Ademe et de l'IFPEB, publiée en prélude de cette réunion, conclut ainsi que « *les fermetures de site sur une journée présentent un potentiel intéressant [...] pour gérer les tensions sur le réseau électrique* ». Les bâtiments qui représentent les plus forts potentiels sont ceux qui associent faible performance énergétique et faible densité d'occupation. Concernant les transports, l'expérimentation montre que les économies d'énergie sont 2 à 4 fois plus importantes en région qu'à Paris où les distances travail-domicile sont moins importantes et où les salariés utilisent davantage les transports en commun.

L'impact écologique des « data centers » est immense. D'après l'association WWF, Internet, en 2022, c'est : 9 milliards d'appareils, dont 2 milliards de smartphones, 1 milliard d'ordinateurs, 5 à 7 milliards d'objets connectés, 45 millions de serveurs et 800 millions d'équipements réseaux, box ADSL entre autres

Internet, que nous utilisons pratiquement tous de manière quotidienne, représente un réel impact sur l'environnement puisque si Internet tout entier représentait un pays, il serait le troisième plus gros consommateur d'électricité, derrière la Chine et les États-Unis et selon un rapport de Greenpeace publié en 2017, le secteur informatique représente aujourd'hui environ 7 % de la consommation mondiale d'électricité.

Les administrations, au premier rang desquelles la DGFIP, prônent le tout-numérique. Et la CGT est une des premières à le dénoncer en matière de qualité du service public rendu.

Or, les conséquences en matière d'impact énergétique et climatiques ont toujours été négligées. C'est une des expressions du capitalisme dans toute sa splendeur : on pourrit la planète tant que ça peut rapporter et on explique ensuite à la population qu'elle est responsable du dérèglement climatique et qu'elle doit faire des efforts pour y remédier.

Pour recadrer le débat, rappelons quelques chiffres issus du rapport de l'association OXFAM du 21 septembre 2020 :

(https://reporterre.net/IMG/pdf/combattre_les_inegalites_des_missions_de_co2_final.pdf).

En France, sur la période 1990-2015, les 10 % les plus riches ont été responsables de plus d'un quart des émissions cumulées de CO₂ (27 %), soit presque autant que la moitié la plus pauvre de la population française (28 %). Et en 2015, l'empreinte carbone moyenne des 1 % les plus riches était 13 fois plus élevée que celle des 50 % les plus pauvres (50,7 tonnes de CO₂ par an contre 3,9 tonnes de CO₂).

La quasi-totalité des fonctionnaires de la DGFIP ne font pas partie de cette tranche des 10 % des Français les plus riches et vous aurez du mal à nous culpabiliser sur ce point.

Fermer un site le vendredi en incitant fortement les agents à télétravailler en argumentant sur la qualité de vie au travail et l'amélioration du climat, c'est jouer à fond la carte de la culpabilisation de ceux qui ne se plieront pas à ce diktat. Quand a-t-il été démontré que le télétravail avait amélioré la qualité de vie au travail ? Depuis début 2020 que cette manière de travailler a été institutionnalisée, à quel moment un bilan a été fait aux représentants des personnels ? Jamais !

Par ailleurs, la première ministre Elisabeth Borne avait déclaré, au sortir de la pandémie de Covid, le 9 février 2021 : *« la règle est claire : le télétravail ne doit pas représenter un coût pour le salarié . Les frais générés doivent être pris en charge par l'employeur selon des modalités discutées au sein de chaque entreprise, avec les représentants des salariés »*. Qui a déterminé que 2,88 euros couvrait le coût quotidien induit pour le télétravailleur ? Quid des frais de repas non pris en charge pour le télétravailleur ? Quid du temps de trajet non pris en charge pour le travailleur en présentiel ? Quid des conditions d'installation du salarié à domicile ? Quid de l'iniquité des tâches qui sont assignées au travailleur qui reste au bureau par choix ou dont les missions ne sont pas télétravaillables ? Quid de la charge mentale de la double besogne du travail, des tâches ménagères et de la gestion des enfants, qui incombe majoritairement aux femmes qui « optent » pour le télétravail. Quid de la formation des nouveaux collègues qui sont affectés dans un service où les collègues sont présents de manière fractionnée ?

On pourrait multiplier ces questions à l'infini, tant le télétravail a été plaqué sans la moindre réflexion et de la même manière à toutes les organisations du travail, sans l'once d'une étude sur ce qu'il impliquait, l'État se focalisant seulement sur les mètres carrés économisables et donnant l'illusion aux salariés qu'il œuvrait pour leur bien-être. L'ensemble des salariés savent que, lorsque une avancée sociale est consentie par le patron sans lutter, il y a un loup.

La semaine de quatre jours sans réduction de la durée du travail est testée actuellement dans certains services de l'État. La CGT revendique la semaine de quatre jours avec une durée de travail de 32 heures !

En 1999, le coût net du passage aux 35 h, c'est-à-dire en prenant en compte les économies sur l'assurance chômage notamment, est évalué à 3 milliards d'euros, avec environ 350 000 emplois directs créés. Pour un coût brut beaucoup plus élevé (20 milliards par an contre 12,5 pour les 35 h), le CICE, dispositif n'imposant aucune contrainte aux employeurs, aurait, au maximum, permis de créer ou préserver 100 000 emplois. Baisser le temps de travail par la loi plutôt que de faire des cadeaux au patronat a donc permis de créer 3,5 fois plus d'emplois pour un coût près de deux fois moins important.

La réduction du temps de travail a toujours été présentée comme économiquement catastrophique par le patronat. À chaque fois que nos anciens revendiquaient le droit de ne pas mourir au travail, le droit de travailler moins, ils étaient taxés de fainéantise, d'irresponsabilité, ils mettaient en péril la survie économique de leur entreprise. Nous subissons encore aujourd'hui les mêmes grossièretés lorsque nous revendiquons le passage aux 32 h.

Malgré leurs imperfections et leur dévoiement (notamment dans la Fonction publique où la réduction du temps de travail ne s'est accompagnée d'aucune création d'emploi), l'impact des 35 h est mesurable et bénéfique à la fois pour l'emploi et aussi pour la productivité. En effet, l'emploi a augmenté de 7,2 % entre 1997 et 2001. On n'avait jamais enregistré au cours du XX^{ème} siècle semblable progression sur quatre années consécutives (4,1 % entre 1968 et 1972 et 3,8 % entre 1986 et 1990). La réduction du temps de travail s'est aussi accompagnée de la progression de la productivité sur la même période (+1,5 % par an en moyenne).

Réduire le temps de travail, c'est permettre aux femmes comme aux hommes d'avoir du temps libéré pour leur parentalité, leurs loisirs et leurs engagements sociaux et sociétaux. C'est aussi un moyen de réduire les temps partiels, dont 82 % sont occupés par des femmes dans la Fonction publique. Le temps de travail est une des premières sources d'inégalités entre les femmes et les hommes. Pour les 23 % de femmes qui sont à temps partiel, leur salaire partiel rime avec précarité et faible autonomie financière. Assumant toujours l'essentiel des tâches ménagères, les femmes sont confrontées à des doubles journées.

Baisser la durée légale de travail à 32 heures sans perte de salaire et l'accompagner de politiques publiques de prise en charge de la petite enfance et de lutte contre les stéréotypes, c'est rapprocher le temps des femmes et celui des hommes et se donner les moyens de faire enfin de l'égalité femmes-hommes une réalité, pas juste de la communication une fois l'an, le 8 mars, sur les intranets des ministères !

Donc, vous l'aurez compris, l'écologie punitive et mise en œuvre en négation du service public, c'est non pour la CGT ! Faire supporter à 23 collègues les coûts induits par le télétravail, en faisant, de surcroît, fonctionner le chauffage dans 23 logements au lieu d'un seul service, nous ne sommes pas convaincus (et c'est un euphémisme) du bénéfice écologique de la mesure. Fermer des services de proximité et de pleine compétence en obligeant les usagers à faire des kilomètres pour venir dans nos services sans bilan carbone, c'est non ! Le tout-numérique qui remplace l'humain avec un bilan écologique désastreux, c'est encore non ! Prendre les représentants des personnels pour des canards sauvages à longueur d'instances, c'est définitivement non !!! En revanche, recruter des emplois en nombre suffisant pour ouvrir un service public de pleine

compétence cinq jours par semaine, là, c'est oui !

Enfin, concernant le PNAA, nous vous interrogerons bien évidemment sur les droits et garanties qui ont été accordées aux agents. Notamment en termes de mutation, puisque le document communiqué aux représentants des personnels fait état de restrictions possibles concernant l'indemnitaire (en référence à un article 1 de l'arrêté du 17 mai 2019 de la DGFIP que nous n'avons pas su trouver), restrictions qui ne s'appliqueraient pas aux règles de mutations ?

Vous le voyez, M. le président, ce qui prédomine sur l'ensemble des sujets généraux et particuliers abordés dans notre déclaration liminaire, c'est un sentiment de plus en plus prégnant chez les collègues (et au-delà, chez bon nombre de citoyens) de ras-le-bol d'exercer mal nos métiers, pour un salaire rongé par l'inflation et qui n'évolue pas depuis des années, avec une retraite qui est programmée, à cette heure, pour être retardée de deux années pour l'immense majorité d'entre nous. Avec des usagers qui en ont, eux-aussi, ras le bol d'être traités comme ils le sont et consentent de moins en moins à des impôts dont ils cernent de moins en moins l'utilité.

Tout cela construit petit à petit une colère qui ne manquera pas d'exploser si un peu d'humanité ne revient pas rapidement s'insérer dans les instances du pays, à quel que niveau que ce soit.

Les militants de la CGT seront vigilants à ces développements sociaux et poursuivront « quoi qu'il en coûte » dans leur volonté de transformation sociale.