

CSAL du 1er décembre 2023

Toulouse, le 30/11/2023

M. le Président,

Pour commencer, des chiffres qui font froid dans le dos.

Une cadence implacable, réglée comme une horloge. Toutes les trente secondes, l'artillerie israélienne vise un objectif à peine visible depuis des positions de tir, quelque part dans la bande de Gaza. Depuis le début du conflit et l'attaque lancée par le Hamas qui a fait au moins 1 200 morts en Israël, « environ 8 000 bombes ont été larguées » sur la zone, « pour un poids total de 5 000 tonnes d'explosifs ».

14 000 morts, sans doute plus, sur un territoire de la grandeur de la commune de Toulouse, soumis aux feux des bombes dans le silence et, parfois pire, l'approbation de nombreux pays, dont la France. La bataille de cours d'école « c'est lui qui a commencé » justifierait ainsi une riposte démesurée inhumaine.

Stop à l'horreur !

Stop à l'aveuglement vengeur !

Stop aux innocentes victimes sans solution, dans l'impossibilité de fuir, de se protéger, de se soigner ou se cacher qu'ils soient enfants, femmes ou hommes, jeunes ou âgés.

Stop à la barbarie des deux cotés !

Le cessez-le-feu est la seule solution humaniste. La trêve que nous venons de vivre est un premier pas vers la solution diplomatique. Tout conflit se termine par des négociations. Espérons...

Dans cette instance, nous tenons à avoir une pensée pour les victimes.

Ce CSAL se tient dans un contexte particulier pour notre administration. Des soi-disant négociations ont lieu, en ce moment au niveau national : duperie, mensonge, honteux satisfecit, aucune écoute, on se croirait au CSAL haut-garonnais.

L'intersyndicale nationale s'est exprimée pour dénoncer l'attitude méprisante du directeur général Jérôme Fournel concernant la session de négociation indemnitaire en cours à la DGFIP. Lors de cette session de négociations, qui a eu lieu le 9 novembre à Bercy, la proposition indemnitaire faite par le directeur général a été si méprisante pour l'ensemble des personnels que la réunion s'est terminée sans même une poignée de main. Rappelons qu'en période inflationniste, le retard cumulé de nos rémunérations par rapport à l'inflation depuis l'an 2000 aboutit à ce que nous travaillions gratuitement un jour par semaine.

Nous avons souvent signalé les risques psycho sociaux liés au travail et surtout aux conditions de travail. Nous alertons encore aujourd'hui sur les risques de paupérisation d'une partie des agents. La paupérisation est un phénomène social par lequel des groupes sociaux se trouvent plongés dans une situation d'appauvrissement de plus en plus profond. Aujourd'hui, les moins qualifiés, les plus isolés d'entre nous sont dans ce funeste groupe.

Mais le directeur général ne veut rien entendre. Seules les économies budgétaires comptent et peu importe si c'est sur le dos des travailleurs et des fonctionnaires de ce pays.

Deux poids deux mesures. Alors qu'on surveille et parfois sanctionne ceux des territoriaux qui ont obtenu des avancées en termes de temps de travail, on lâche, sans contrepartie aucune, des milliards à des entreprises qui se précipitent pour augmenter les dividendes des Français ou étrangers qui prennent soi-disant le risque d'investir. Mais les risques sont pris par ceux qui travaillent au quotidien et qui créent des richesses.

Encore des chiffres M. le président, environ 2,88 millions d'accidents du travail ont été enregistrés dans l'Union européenne en 2021, selon des chiffres d'Eurostat publiés jeudi 5 octobre. Près de 3 350 accidents ont conduit à la mort du travailleur. La France (674 décès), l'Italie (601) et l'Allemagne (435) se partagent ce podium macabre. Où sont les vrais risques quand, tous les jours, deux ouvriers meurent au travail en France ?

Nous avons boycotté la première instance car il n'était pas possible de nous asseoir à la même table que ceux qui soutiennent avec zèle la politique de Bercy et de la direction générale. Pseudo dialogue social où seul compte la case à cocher, le « ça c'est fait » comme obligation légale, où l'on écoute poliment sans modifier d'un iota la position proposée et affichée. On le constate, ici, à chaque CSAL. Les documents qui nous sont transmis pour préparer ces instances, souvent tardivement, sont parfois incomplets et même faux des fois (comme ceux concernant l'immobilier par exemple).

L'aveugle obéissance aux directives d'économies de Bercy va nous entraîner vers des détériorations de plus en plus importantes des conditions de travail. Vous restez à l'abri pour le moment de cette politique malsaine (quoi que) qui vise à opposer les agents et les mettre en concurrence par l'intermédiaire par exemple du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel appelé RIFSEEP. Mais bientôt il faudra être au bon moment au bon endroit et nous ne sommes pas certains que la concurrence, sans doute l'envie et la jalousie soient les meilleurs moteurs d'une équipe.

Stanislas Guérini affirme que cette méthode de rémunération et de management est celle de l'avenir et de la modernité. Il souhaite donner davantage de marges de manœuvre aux employeurs publics pour reconnaître la performance de leurs agents.

Pour la CGT, cette logique est contraire à l'intérêt général et aux principes fondateurs du Statut général des fonctionnaires et de la Fonction publique. Aujourd'hui, la part des primes et des indemnités dans le salaire brut des fonctionnaires, qui a souvent été une réponse aux luttes des personnels et au gel des traitements, s'est accrue et modifie profondément la structure de la rémunération avec toutes les conséquences sur le calcul de la pension de retraite.

La CGT ne peut se reconnaître dans la philosophie générale du dispositif d'intéressement collectif, instituée par la prime d'intéressement à la performance collective des services (PIPSC), qui impose à la Fonction publique une perspective de mise en concurrence des services de l'État et une culture de rentabilité financière importée du secteur privé. Ce dispositif repose sur l'idée erronée selon laquelle toutes les missions de la Fonction publique seraient quantifiables et donc mesurables en termes de résultats. Or, il n'en est rien, nous le savons bien.

C'est pourquoi la CGT milite pour la suppression du RIFSEEP et de toute forme de modulation des régimes indemnitaires et de la rémunération, liée au mérite ou à l'évaluation professionnelle ou à l'intéressement collectif. Nous nous battons sur tous les fronts pour imposer l'intérêt général et la qualité maximale du service public dont la société et les citoyens ont besoin.

Depuis des mois, les contribuables, les agents et les services publics en général subissent la réforme de la sphère cadastrale voulue au nom d'une soi-disant modernisation, mais qui répond en fait, encore et toujours, aux sacro-saintes économies à faire sur le dos des emplois de la DGFIP. GMBI (gérer mon bien immobilier) n'en finit plus de stresser les contribuables et de mettre à mal l'organisation de la DGFIP.

Si nous pouvons dire oui à l'automatisation de certaines tâches, nous dénonçons ici une mise en œuvre alliant amateurisme et précipitation du programme GMBI. Les défaillances des applications s'enchaînent et c'est aujourd'hui le budget de l'État qui devra compenser des millions d'euros de dégrèvement de taxes d'habitation secondaires. Cette catastrophe industrielle aboutit quand même à envoyer des avis de taxe d'habitation à tous les vents, y compris à des enfants mineurs !

Alors que l'ergonomie de l'application avait difficilement permis son appropriation par les usagers, les données primitives mises à leur disposition étant loin d'être claires (par exemple les caves ou balcons apparaissaient comme des dépendances), l'algorithme, trop rapidement développé n'a pas su détecter des anomalies telles que des « bis » ajoutés aux adresses ou des doublons de taxation quand le propriétaire n'a pas signalé un déménagement.

Les accueils physiques, écrits et téléphoniques débordent de contribuables en pleine incompréhension, lorsqu'ils ne sont pas en colère. Comme on les comprend ! Ils sont les victimes, perdant leur temps, leur patience et leur foi dans le service public. Tout comme les agents, fonctionnaires et contractuels, attachés à leurs missions de services publics, encore une fois mises en pièces par des décideurs nourris de théories ultralibérales.

Et cette catastrophe ne génère aucun repentir de votre part. Aucun n'est responsable, personne n'est coupable de rien, ne s'est excusé. Votre égo ne souffre aucune repentance. C'est un échec ? Non ! Vous nous direz que "*cela n'a pas marché*". Pire encore, au moment où des milliers de contentieux arrivent dans les services, vous annoncez dans la presse que "*des moyens seront mis pour y répondre*". Comme quoi les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent.

En ce qui concerne l'ordre du jour de cette instance.

Comme nous vous l'avons exprimé en intersyndicale, en préambule, nous souhaitons que le point n° 3 qui porte sur le règlement intérieur, soit examiné en point n° 2. Nous rappelons que l'ensemble des organisations syndicales, au nom de la formation spécialisée, ont émis des recommandations transmises à la direction.

Nous avons décidé d'avoir, dans la Haute-Garonne, une démarche intersyndicale et de vous proposer une autre écriture. D'une manière générale, ce qui nous oppose à l'administration est tout ce qui correspond aux droits des représentants du personnel à agir pour l'intérêt des agents. Ce qui nous dissocie de la position doctrinale de la DG de réduire autant qu'elle peut les moyens donnés aux organisations syndicales et prouve encore une fois votre conception du dialogue social. Quand on ne peut museler, on essaie de diminuer les capacités d'agir.

Un deuxième axe des modifications se situe dans ce que nous pourrions appeler le champ démocratique de l'instance. Le règlement intérieur de l'administration centrale donne quasiment tout pouvoir aux présidents de ces instances. Cela ne peut nous satisfaire.

Pas de surprise pour la CGT, tant le mépris est grand en direction des organisations syndicales ou en direction des agents. Nous ne reviendrons pas sur les pseudos négociations en cours à la DGFIP, évoquées précédemment.

Sur le bilan de l'antenne d'Agen, il est factuel et n'appelle pas à ce titre de commentaires, Cependant, pour qu'il soit complet il aurait fallu développer les conséquences pour les services de base : les SIE. La segmentation des tâches et leur externalisation sont des facteurs qui créent du travail hyper spécialisés et donc monotaches. Les médecins du travail sont formels à ce sujet, le travail monotache entraîne la démotivation et le mal être au travail. Souvent nous alertons sur l'état de santé des agents liés à ce phénomène. Chaque regroupement de tâches entraîne une déqualification, une démotivation un manque de sens au travail.

Nous ne reviendrons pas sur les transferts d'emplois qui sont intervenus avant la création de l'antenne. On anticipe bien les suppressions d'emplois mais on a du mal à anticiper les conséquences du fiasco GMBI...

Pour le point sur les modifications des horaires variables, nous évoquerons le site de Ranguel dont le changement d'horaires entraîne une fermeture des locaux à 18h30 pour des raisons de gardiennage d'immeuble et de contrat de travail. Plus de 70 agents (4 BDV + BCR + BNIC + géomètre CDIF) du site (sur 200) ne pointent pas et seront donc contraints de quitter les locaux à 18h30. Nous demandons que le contrat du gardien concierge (qui est d'accord) soit modifié en le rémunérant une heure de plus, ce qui permettrait de fermer les locaux comme aujourd'hui.

Est-ce que les directeurs apprécieraient de se retrouver obligés de quitter leurs bureaux à 18h30 ?

Concernant le rééquilibrage des charges des PCRPs, la fusion de Cité et Mirail ne s'est pas réalisée sans difficultés, contrairement à ce que disent les documents. Il a fallu plus que des ajustements, au mois de septembre 2022 : de nombreux problèmes d'habilitation et d'accès informatiques sont venus polluer les premières semaines.

Nous regrettons, par ailleurs, que cette recherche d'équilibre des charges et emplois ne se soit pas effectuée au moment de la fusion, cela aurait évité bien des difficultés de fonctionnement.

Sur le transfert des charges et des emplois, cela nous semble cohérent, à condition qu'un effort soit fait au niveau des emplois. Le TAGERFiP au 01/09/2024 doit être respecté, avec une prise en compte des temps partiels et des absences syndicales.

Nous demandons une anticipation de la part de la direction pour qu'au 01/09/2024, le PCRPs Mirail Cité soit doté d'un effectif équivalent temps plein à 20. Le transfert de charges proposé entraîne une augmentation du ratio occurrences / emplois, cela nécessite une attention particulière sur ce service.

Sur Ranguel, une attente similaire s'agissant des emplois réels est attendue par les personnels au 01/09/2024, soit 18 emplois ETP en lieu et place des 12,8.

L'emploi comme d'habitude est au coeur de la réussite des missions.

De plus, ajoutons la fin annoncée de l'actuelle cité administrative et l'incertitude sur le devenir des quatre collègues qui y travaillent actuellement. Vont-ils finalement rejoindre le site du Mirail ou bien faire une mutation ce qui entraînerait une nouvelle perte de sachants ?

Sur les mesures de sécurité, juste quelques éléments qui montre bien le hiatus entre rêve et réalité. Vous vous félicitez des mesures de sécurité batimentaire mais vous n'hésitez pas à envoyer des personnels à l'extérieur des locaux en période de forte affluence. Vous pensez qu'ils sont en sécurité ? Le délégué départemental à la sécurité est-il informé et d'accord ?

Autre exemple d'irresponsabilité, en page 3 vous indiquez : *"Ainsi, aucun usager à ce jour ne peut plus pénétrer dans des zones agents. L'escalier ainsi que l'ascenseur pour l'accès aux étages ont été entièrement sécurisés. L'ensemble des chemins de fuite des lieux de réception ont été repensés, de même que l'ergonomie d'accueil des box de réception sur rendez-vous."* Or, sur Rangueil, l'ascenseur pour se rendre aux étages est toujours libre d'accès, il n'y a pas assez de box de réception pour les brigades au rez-de-chaussée (un box pour les 70 agents des BCR, BDV, PCR et PCE) alors qu'on est censé ne plus recevoir dans le box de l'étage puisqu'il n'y a pas de chemin de fuite. Et, cerise sur le gâteau, dans les futurs plans de Rangueil, on met des box à l'étage alors qu'on ne doit plus recevoir dans les étages ! Et on positionne le service du PRS au même étage que les brigades ! On frise la schizophrénie...

Sur le bilan du télétravail en 2022, ce qui nous saute aux yeux, c'est que votre bilan manque singulièrement d'humanité. Des chiffres alignés, un constat de qui télétravaille et quand. Des chiffres alignés sans aucune analyse sur les conséquences pour les services, les non télétravailleurs et les télétravailleurs eux-même.

Nous aurions aimé une réflexion honnête qui fasse ressortir les difficultés et parfois les aberrations de cette nouvelle organisation du travail. Au lieu de cela, vous nous donnez à lire une liste comptable, dépourvue de toutes considérations humaines. Cela ne nous surprend pas tant la dimension des chiffres et des statistiques prend le pas, dans toute la société, sur la compassion, la fraternité ou l'égalité.

Il y a maintenant quasiment un an, nous vous avons présentés, en CTL, une série de documents et de pistes pour réfléchir, ensemble, sur ce qui, pour l'administration, était nouveau : le télétravail. Nous avons convenu, ensemble, de la nécessité de réunions de services, partout, pour réfléchir à l'organisation du travail qu'implique l'arrivée du télétravail.

Cela ne s'est pas fait et, aujourd'hui, on constate ce manque et cette difficulté.

L'organisation du travail doit être questionnée afin de s'adapter à l'humain. Il faut repenser le collectif de travail dans le but de maintenir le lien social.

Nous profitons de ce sujet sur le bilan 2022 pour dénoncer, une fois de plus, l'hypocrisie de l'administration lorsqu'elle parle de recours, oubliant, de fait, les refus et pression exercées sur les agents par les chefs de service lors de la demande de télétravail.

Nous réaffirmons, comme nous l'avons déjà souvent fait, qu'il est indispensable d'intégrer dans le matériel du télétravailleur les téléphones portables professionnels.

Nous vous alertons aussi, comme nous l'avons déjà dénoncé en CSAL FS, sur l'isolement des télétravailleurs soumis, parfois, aux addictions, en butte, parfois aussi, à des violences sexistes et sexuelles, tout ce que peut cacher un isolement avec une rupture de lien social.

La CGT se bat et se battra toujours pour des créations d'emplois de titulaires indispensables à nos missions et l'amélioration des conditions de travail.

Nous nous battons pour la justesse des rémunérations à hauteur des qualifications mises en œuvre.

Nous nous battons pour une diminution du temps de travail dans la journée, la semaine, le mois ou la vie.

Nous nous battons pour un vrai dialogue social et de vraies négociations.

N'ayez aucun doute sur notre opiniâtreté et l'histoire le montre, inéluctablement, un jour, nous aurons raison.