

Monsieur le président,

Depuis plus d'une année, la pandémie liée à la Covid bouleverse la vie, le travail, les libertés individuelles et collectives des populations sur tous les continents. La persistance de la circulation du virus a été rendue plus alarmante par l'insuffisance des moyens de notre système de santé publique, moyens matériels et humains particulièrement dans les services de réanimation mais aussi dans les établissements hospitaliers, médicaux sociaux ou encore dans les déserts médicaux. Ce constat indéniable de difficultés d'accès aux soins trouve ses causes dans des choix budgétaires visant à faire toujours plus d'économies.

Pourtant de l'argent, il y en a et il a été vite trouvé pour soutenir les entreprises, notamment les PME, ce qui a souvent été nécessaire.

Cependant, on fera remarquer que 100 % des entreprises du CAC 40 touchent des aides publiques liées à la crise sanitaire. La grande majorité de ces aides ont été accordées sans que l'État exige de contrepartie sociale, fiscale ou environnementale. Un rapport publié par l'Observatoire des multinationales dresse un tableau sans concession. Se basant sur les chiffres de documents officiels émis par les entreprises du CAC 40, le rapport détaille un état des lieux des sommes considérables versées par l'État à tous ces grands groupes, sans que la plupart de ceux-ci n'aient cessé de verser des dividendes à leurs actionnaires et de licencier.

Si le chiffre d'affaires cumulé des entreprises du CAC 40 a chuté de 12 % en 2020 par rapport à l'année précédente, le CAC 40 dans son ensemble reste largement bénéficiaire : ce sont seulement six groupes sur 40 qui ont enregistré des pertes en 2020.

Dix autres groupes présentent des profits de plus de 2 milliards d'euros. Parmi eux, certains ont été largement aidés par l'État. Selon la Commission européenne, la France est le pays européen qui a versé le plus d'argent (155 milliards d'euros) pour venir en aide aux entreprises.

L'Observatoire des multinationales nous apprend que, « malgré les nombreux appels à suspendre le versement des dividendes, seule une minorité d'entreprises qui y étaient plus ou moins obligées les ont supprimés ».

En 2020, 51 milliards ont été versés par les entreprises du CAC 40 à leurs actionnaires.

Un chiffre en hausse de 22 %, qui représente 140 % des profits réalisés par ces groupes en 2020. Afin de rendre ces chiffres exorbitants plus concrets, les auteurs du rapport les accompagnent de comparaisons.

Ces 51 milliards représentent « l'équivalent de la construction de 100 hôpitaux publics ou 1 300 lycées, ou encore 36 000 km de lignes ferrées TER, ou encore la rémunération des 960 000 personnels soignants et non-soignants des hôpitaux publics. »

Les géants du CAC 40 ont même annoncé plus de 60 000 suppressions de postes, dont la moitié en France. Le rapport cite les exemples de Renault, Airbus ou Safran parmi les entreprises qui ont été les plus soutenues tout en supprimant le plus d'emplois.

Même Sanofi, qui a enregistré des bénéfices records, a annoncé des suppressions d'emplois, peu après s'être vu attribuer une aide publique de plusieurs centaines de millions d'euros.

L'Observatoire montre qu'au moins la moitié du CAC 40 continue d'augmenter ses émissions de CO<sub>2</sub>. Ces aides ne sont pas non plus soumises à une quelconque condition relative à l'égalité hommes-femmes, alors même que les femmes sont les premières victimes de la pandémie.

La CGT n'accepte pas que l'argent public, c'est-à-dire notre argent à tous, soit versé sans conditions. Ce rapport apporte une nouvelle fois la preuve que, sans contrôle du gouvernement, les entreprises n'utilisent pas les aides publiques pour investir et créer de l'emploi.

La CGT demande que les sommes versées par l'État servent directement les salariés et la transition écologique.

Ce gouvernement n'aura de cesse de faire des économies sur le dos des plus démunis, comme la mise en place de la réforme de l'assurance chômage.

S'affranchissant de l'opposition unanime des syndicats face à la réforme, le gouvernement passe en force et s'obstine à baisser drastiquement les droits des chômeurs, malgré un contexte sanitaire et économique alarmant. À l'heure actuelle, déjà, six chômeurs sur dix ne sont pas indemnisés. Avec ce projet de décret, le gouvernement souhaite définitivement enterrer les droits des privés d'emploi, notamment des travailleuses et travailleurs précaires, tels que les intérimaires, saisonniers, extras hôteliers, guides conférenciers, intermittents hors spectacle. Pour répondre à la censure du Conseil d'État du 25 novembre dernier, le projet de décret annonce la création d'un plancher illusoire pour « adoucir » le changement de calcul de l'allocation, plancher qui ne permet en aucun cas aux demandeurs d'emploi de vivre, ni même de survivre (659 euros par mois après avoir perdu un salaire au Smic). Il entend baisser les allocations drastiquement, notamment pour les travailleurs les plus précaires.

Le bonus-malus initialement prévu n'entrerait en vigueur qu'en septembre 2022 ! En revanche, et selon un indicateur flou de « retour à meilleure fortune » envisagé pour la rentrée 2021, la hausse du seuil d'accès aux allocations chômage (passant de 4 à 6 mois travaillés au cours des 24 derniers mois) sera applicable. La dégressivité de l'allocation chômage pour les cadres entrera, elle, en vigueur dès juillet 2021 (les allocations chômage seront dégressives à partir de 8 mois, puis 6 mois, lors du « retour à meilleure fortune »).

C'est un des nombreux exemples de cette dérive néolibérale que connaît notre pays. En effet, à chaque moment économique difficile de notre histoire récente, les gouvernements qui se sont succédés ont toujours usé de la division, de la peur de l'autre, de la recherche de boucs émissaires. Cette utilisation permet de détourner les consciences des véritables causes de ces situations, d'éviter la contestation de leurs choix et brouiller la vision de possibles alternatives.

Aujourd'hui, peut-être parce que la crise est plus profonde, que les causes et les responsabilités en sont trop évidentes, cette stratégie tutoie les sommets et semble échapper aux politiques. Son paroxysme est atteint dans les préliminaires de la campagne de l'élection présidentielle. Les discours populistes de certains, dont nous sommes abreuvés par les médias, instrumentalisent la question de l'immigration.

Ils amalgament délinquance et origine, diabolisent et opposent les cultures et les pratiques religieuses. Ces discours contribuent à banaliser les idées, les comportements et les

attitudes racistes dans notre quotidien. Au point que les résultats électoraux du RN, certes très inquiétants, ne suffisent plus à mesurer l'ampleur du mal.

Ces idées traversent tous les groupes sociaux, les collectifs de travail, toutes les communautés, elles font surface souvent de façon insidieuse, y compris au sein de nos services. Avec sa loi dite " sur le séparatisme ", le gouvernement surfe sur cette ambiance nauséabonde. Avec sa note de service sur " la prévention de la radicalisation ", la DRFiP 31 participe, à son niveau, à cette écoeurante stigmatisation.

La question centrale de l'injustice sociale est alors reléguée en arrière-plan. Cela circonscrit l'objectif de faire vivre la transformation sociale et la nécessité du tous ensemble et freine la construction des alternatives et notre capacité à les porter et les faire aboutir. Nous continuerons à prendre notre part, à notre modeste niveau, dans le combat contre tous ceux qui nous conduisent vers la barbarie, quelle que soit leur étiquette.

Evoquons maintenant un autre sujet qui nous préoccupe : la DGFIP. Et comme nous ne croisons pas souvent notre directeur général, nous allons profiter de cette instance pour que vous lui fassiez passer quelques messages. M. Fournel a écrit à l'ensemble des agents le 1<sup>er</sup> juin via notre intranet et nous aimerions évoquer quelques-uns des éléments de sa communication :

**« Les réunions en présentiel de plus de 6 personnes, sous réserve de respecter une jauge de 4 m<sup>2</sup> par agent, seront de nouveau autorisées à compter du 9 juin prochain ».**

La direction locale connaît notre position sur le sujet. Vous, le directeur général et le ministre avez été dans l'abus de pouvoir pendant une année et la CGT 31 n'a fort heureusement pas suivi à la lettre ce protocole abusif et anti-syndical, qui se poursuit d'ailleurs aujourd'hui puisque nous échangeons à distance de manière dégradée, alors que les jauges des accueils des SIP vont jusqu'à 30 personnes, que le ministre Dussopt parcourt les services devant des audiences de largement plus de six personnes depuis un an ou que le conseil municipal de Toulouse s'est toujours réuni en présentiel à beaucoup plus de six. Mais comme le chantait feu Tonton David : « Car je suis sûr, sûr, qu'on nous prend pour des cons ... »

**« Nous avons réussi à dialoguer, à rester soudés »**

Vous avez de la chance, en Haute-Garonne, le dialogue a disparu avec le pangolin qui aurait été à l'origine du Covid, quant à « rester soudés » avec ceux qui sont en train de liquider nos métiers, les missions et le service public ... la déontologie nous interdit d'aller plus avant ...

**« Nos projets avancent [...] qui amélioreront le service public et conforteront la place de la DGFIP »**

Quand vous employez « nos projets », nous vous remercions de bien préciser que ce sont ceux de la direction générale, nous ne pensons pas que ce soient ceux de la grande majorité des agents de la DGFIP. En effet, « l'amélioration du service public » et la « DGFIP confortée » ne sautent pas aux yeux des agents des Finances publiques, ces dernières années, pas plus qu'à ceux des usagers qui tentent désespérément de joindre

nos services dans la période.

**« Nos missions traditionnelles, charpente de la maison, ont été aussi conduites avec succès. »**

En matière d'entretien de la charpente, nous savions que nous aurions dû confier le chantier à un homme de l'art ...

**« J'essaie au fil de mes messages de vous démontrer combien chacune de nos missions m'importe »**

Essayez encore, sur un malentendu ...

**« J'ai demandé à vos directeurs de s'assurer de bonnes conditions de reprise et de s'assurer que tout le monde retrouve sa place »**

En Haute-Garonne, il y a 53 chômeurs qui ne trouveront jamais leur poste puisque, c'est le nombre d'emplois que vous avez supprimés dans le département cette année. Depuis 2011, ce sont 22 000 chômeurs qui n'ont pas trouvé d'emplois à la DGFIP du fait des suppressions d'emplois, ce sont des centaines de milliards d'euros qui ne sont pas rentrés dans les caisses de l'État du fait de la fraude fiscale et du non contrôle des fonds publics, de la négligence des missions foncières, toutes ces missions étant de plus en plus abandonnées par nos services !

**« Moins de papier, du télétravail plus modulable, plus accessible mais sans renoncer aux temps de présence en commun sont des pistes qui s'amorcent et sur lesquelles je serai attentif. »**

Et surtout, moins de personnel, moins d'implantations, moins de missions, moins d'ouverture au public, moins de pouvoir d'achat, moins de plans de qualifications, moins de droits et garanties, moins de service public. Sur tout cela, nous avons constaté que vous n'êtes pas « attentif » du tout, et ce, depuis des années !

**« Bon courage à toutes et tous et j'espère pouvoir reprendre les déplacements pour venir vous saluer dans vos services. »**

Euh, c'est sympa, mais ce ne sera pas la peine de venir pour ça, merci ! (l'argent du contribuable et le bilan carbone ne nécessitent peut être pas que les ministres et hauts fonctionnaires sillonnent le territoire pour venir fictivement serrer des paluches, si les réformes étaient bonnes, la propagande ne serait pas nécessaire !) Par contre, si vous souhaitez venir prendre connaissance et améliorer la situation des personnels de la Haute-Garonne (vous savez, ceux qui ont été assignés il y a deux ans par notre directeur régional au tribunal administratif, avec votre bénédiction, et que vous avez bien évité de venir voir à l'époque), ce sera avec « grand plaisir » (pour précision, il y a tout de même des guillemets à « grand plaisir »).

Tout ceci étant dit, c'est à vous, M. le président, que s'adresseront les mots suivants de cette déclaration.

## La réorganisation de la direction au 1<sup>er</sup> septembre : boulègue, boulègue !

On se croirait au loto annuel des communaux de Pompertuzat. M. Perrin, vous avez fait tourner le boulier et on espère que chacun y aura trouvé son compte. Au final, le réseau devient une grande nébuleuse où les métiers sont indifférenciés. C'est, certes, totalement dans l'air du temps, on oublie les missions pour se concentrer sur la communication. Pour prendre un exemple, la gestion des collectivités poursuit son déclin, éparpillée entre « direction Réseau » et « direction État ». Il en résultera que les collectivités devront se débrouiller, se tourner vers le privé. Le service public doit maigrir, fondre et disparaître !

Qu'importe une nouvelle organisation, l'important est sa philosophie. La « culture d'entreprise » est bien présente, on abandonne les missions de services publics pour les lubies du " PDG " du moment. Les réunions et formations métiers reculent, au bénéfice du management des cadres afin de leur " vendre " des réformes mortifères et surtout pour leur apprendre à les faire avaler à leurs équipes (cf. le groupe de travail ANACT en Haute-Garonne sur le thème du soutien à l'encadrement).

L'organisation précédente était lisible pour la plupart des collègues : pôle gestion publique, pôle fiscal, pôle pilotage et ressources. Après avoir relu trois fois le document, nous défions quiconque de pouvoir restituer cette organisation. Boileau écrivait : « Ce qui se conçoit bien s'énonce clairement ». S'il avait raison, la nouvelle organisation des DRFiP et DDFiP est très inquiétante !

Par ailleurs, il est affirmé en introduction du document « *la réorganisation de la direction de la DRFiP 31 a pour objectif d'améliorer* ». Vous laissez entendre que cette organisation serait propre à notre département. Alors que vous calquez, purement et simplement, une déclinaison nationale... En matière « d'objectif d'amélioration », il n'est à aucun moment question de missions. De la communication, exclusivement !

Enfin, nous nous questionnons toujours sur le poste de payeur régional de la région Occitanie. Que faisaient les anciens comptables de ce poste, lorsqu'on voit que l'actuelle responsable est chargée de la mission de soutien et d'accompagnement managérial des cadres, alors même que les missions des régions croissent d'année en année ? Car « *être à l'écoute du réseau, de ses attentes et de ses besoins* » est à notre sens une mission à plein temps ! Dans le même ordre d'idée, nous venons d'apprendre que l'intérim de sept mois du SIE de Balma va être confié au responsable du SIE Cité. La gestion d'un service de 55 personnes n'est pas suffisamment prenante en termes de temps de travail ? Quelle considération pour les adjoints, les agents et les missions de services avec de tels enjeux !?

Et pour lancer ainsi des agents aux super-pouvoirs, la DRFiP 31 a une botte secrète : la **formation professionnelle** !

La formation en présentiel du fait de la situation sanitaire n'a pu être maintenue qu'environ quatre mois en 2020. Les e-formations et les formations en distanciel sont venues supplanter le présentiel.

Pourtant plus de 50% du nombre total de jours de formation a disparu en 2020 par rapport à 2019.

Il semblerait que les fameux outils numériques, tant vantés dans les réformes

bouleversant la DGFIP, ne soient pas encore la panacée pour remplacer la présence et surtout les compétences humaines.

Prenons l'exemple du NRP. Le bon sens, cher à notre ex-ministre Gérald Darmanin, aurait dû conduire la DGFIP à suspendre toutes les réformes, dont le NRP. Mais la marche forcée dans le réformisme, voulu par nos gouvernants, a entraîné notre direction à envoyé, dans les accueils de proximité, en " front office " (langage managérial utilisé pour singer le privé), des agents dont la formation laisse à désirer. Les agents ont dû, au pied levé, se rendre dans les points d'accueils avec leur bagage métier ordinaire. Le module « amendes » n'a été qu'une présentation du service amende de Toulouse , sans intérêt pour faire de l'accueil de proximité. Le module " ILIAD initiation-consultation " est dépassé depuis longtemps pour les agents des SIP censés faire florès dans les points d'accueil. Si ce module de formation ne les concerne pas, il est sans doute réservé aux agents de recouvrement des trésoreries. Et, dans ce cas, la CGT continue, avec les agents des trésoreries, de réclamer le maintien de ces lieux d'accueil de proximité où le contribuable ou la collectivité trouvent une équipe de professionnels.

Les compétences demandées, liées aux missions listées dans le document n°3 du CTL du 26/03/2021, à savoir :

- 1 - Obtenir des informations générales sur les démarches fiscales ou le paiement de créances locales
- 2 - Bénéficier d'un accompagnement au numérique pour les démarches en ligne
- 3 – Être aidé pour déclarer ses revenus
- 4 - Gérer son prélèvement à la source
- 5 - Obtenir des informations sur les impôts locaux (taxe foncière et taxe d'habitation)
- 6 - Obtenir des informations relatives aux sommes à payer (produits locaux)
- 7 - Faire une réclamation contentieuse
- 8 - Déclarer et gérer un changement de situation en cours d'année
- 9 - Payer (impôts, produits locaux, produits hospitaliers et amendes)
- 10 - Acheter des timbres fiscaux
- 11 -Demander une remise gracieuse ou des délais de paiement
- 12 - Obtenir des informations relatives aux aides sociales et bons de secours
- 13 - Obtenir un bordereau de situation
- 14 - Demander l'ouverture d'un dossier de surendettement

sont dignes d'un « super-agent ». Certains verraient même un cadre supérieur sur ces postes... Les agents, une fois de plus, font preuve de bonne volonté et surtout de leur sens du service public en se rendant dans les points d'accueil avec si peu de formation.

Les documents du CTL illustrent une vision idyllique de la formation professionnelle avec des taux de satisfaction que ne renierait pas Kim Jong-un. Pourtant à la lumière de l'expérience des agents plus ou moins formés à l'accueil de proximité, on peut se poser des questions sur les bons points mis en avant sur la formation à la DGFIP.

Si l'on pouvait encore avoir un doute, on relèvera dans le dernier paragraphe du grand 2 (page 5) que les améliorations souhaitées par les stagiaires sont toujours les mêmes, je cite :

*« Davantage de cas concrets, sur une ergonomie des modules plus intuitive et sur une navigation plus fluide dans les déroulées d'écrans. L'absence d'échanges avec des*

*animateurs comme la difficulté d'appréhender des notions complexes ainsi que l'absence de manipulation par le biais d'une base école ».*

Bref, la crise sanitaire n'a fait qu'exacerber les insuffisances de la formation professionnelle de notre administration. À savoir, le manque de suivi individuel permettant à chaque agent d'être opérationnel à son poste et, surtout, le peu de prise en considération des remarques des agents qui se fatiguent à chaque formation à répéter les mêmes choses, comme précisé dans le document du CTL.

Le manque d'emploi a sans doute un rapport avec les limites de notre formation professionnelle.

Une dernière chose, que vous ne verrez jamais écrite dans un document émanant de la direction, la formation professionnelle est le fait des agents qui en poste dans les services forment leurs collègues en permanence, jour après jour, année après année, et cela en assurant leurs missions quotidiennes. À quand une reconnaissance pécuniaire de cette mission à part entière ?

**Le bilan des entretiens professionnels** : un grand bravo au rédacteur (ou à la rédactrice) dont la lecture de l'analyse, contrairement au Covid, ne nous a pas donné de migraine.

À défaut de l'avoir écrit, l'administration se félicitera certainement oralement d'avoir très peu de recours. Nous n'avons bien évidemment pas la même optique.

D'abord, sur le principe, l'usine à gaz pour exercer ces droits, mise en place il y a quelques années, décourage sans aucun doute bon nombre de ceux qui sont mécontents du compte rendu de leur entretien professionnel.

Sans oublier que la crise sanitaire a bouleversé le calendrier des entretiens professionnels et que le contexte sanitaire a sans aucun doute perturbé plus d'un collègue qui avait d'autres préoccupations que le compte rendu d'entretien individuel.

Plus grave sans doute, les agents négligent leur entretien depuis qu'il n'apporte plus de gain immédiat dans la carrière : les entretiens ne serviraient à rien et s'en occuper serait donc inutile.

La réalité est bien différente. Avec le RIFSEEP (régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel), une part de salaire sera liée à l'emploi occupé et à la manière de servir. Ces entretiens individuels seront donc en lien direct avec la rémunération et le poste occupé.

Ceci d'autant plus que la mise en place à marche forcée du télétravail a favorisé le développement d'outils pour individualiser et « cliquer » le travail de chacun. Ne doutons pas qu'à l'avenir, il sera possible de quantifier le travail de tous.

L'administration accroît l'individualisation dans le but d'isoler les agents et de les mettre encore plus sous pression. L'entretien individuel nie la réalité de nos missions qui s'inscrivent dans une chaîne collective de travail.

La CGT est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents mais celle-ci doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. C'est tout le contraire qui est prôné aujourd'hui avec une individualisation accrue des parcours professionnels des agents qui ne leur permet pas d'apprécier leur situation et leur évolution dans le collectif de travail.

L'enchaînement est tout trouvé. Puisque l'on parle du « collectif de travail », quelques mots maintenant sur le **télétravail**, qui demeure, pour nous, un des instruments de sa dislocation. La DGFIP est pressée, donc les directions locales se hâtent. C'est l'objet de la présentation, ce jour, du nouveau cadre réglementaire du télétravail et de la dématérialisation de la demande sous Sirhius. Sauf que les discussions Fonction publique entre les organisations syndicales représentatives et la ministre sont en cours, avec pour « deadline » (comme disent les managers affaires) la fin de l'été.

Alors, pourquoi cette précipitation à mettre en œuvre son protocole à la DGFIP ? Peut-être ne veut-elle que notre bonheur ? Puisque nous sommes heureux au travail, nous devons l'être aussi en télétravail. Et le bonheur est certainement aussi simple qu'un cadre réglementaire. D'où sa précipitation. Et tant pis pour la hiérarchie des normes et les discussions en cours à la Fonction publique !

D'aucuns pourraient penser que la DGFIP s'inscrit dans un mieux disant par rapport au ministère de la transformation de la Fonction publique, lequel, il est vrai, n'a comme ambition que de casser la Fonction publique de carrière. Pourtant, le zèle avec lequel la DGFIP applique le recul des droits et garanties des agents ne laisse que peu de place au doute. (Cf fin des CAP de mutation, de promotion, omerta sur les emplois vacants, etc). Par exemple, dans le protocole de la DGFIP, rien sur la prise en charge des coûts du travail à domicile. Elisabeth BORNE, ministre du travail qui fait la chasse aux droits des privés d'emplois et des précaires, même elle, le dit : " *La règle est que cela ne doit pas être un coût pour le salarié* " (France Info le 11 février 2021). Alors, évidemment, nous ne sommes pas dupes des raisons qui poussent la DGFIP et la DRFiP 31 à se précipiter. Le télétravail apparaît comme un amortisseur (voire un facilitateur) du démantèlement du réseau (NRP) et du ras-le-bol des agents face à la dégradation des conditions de travail dans les services, évoquée plus haut. La fameuse « opportunité » de la crise sanitaire pour atteindre les objectifs du contrat de moyens de notre administration explique aussi cet empressement. Mais, dans l'attente d'un monde dystopique aux relations sociales dématérialisées, avec des usagers virtuels et des missions démétropolisées dans des entités lointaines, demeurent ceux qui n'ont pas pu prendre la navette sans escale pour internet. Ils restent là, les bras ballants, c'est la dématérialisation du concret dans le rêve de Cétautomatix, comme la déclaration des revenus que même si tu te connectes t'as rien à faire, même pas à valider. C'est le concept du « plug and paye ».

Il y a cette période de friction qui nécessite encore et toujours de recevoir du public ou des partenaires institutionnels, même si tout est fait pour les détourner : les quidams au tabac, les régisseurs à la Poste. Et puis toutes les tâches matérielles qui demeurent et qui ne peuvent être accomplies que par les agents en présentiel. Et oui, l'augmentation de la charge de travail, c'est aussi une conséquence dont se préoccupe peu la DGFIP. En tout cas, elle s'en décharge sur les agents présents et sur les chefs de service. Lesquels chefs



de service se voient de plus en plus confier le « sale boulot » des règles de gestion.

Y compris pour le télétravail dans le cadre du protocole de la DGFIP. C'est eux qui vont décider, seuls. Pas d'accompagnement dans le choix. Comme demain avec le RIFSEEP et le salaire au mérite ? C'est vrai que les états major sont rarement au front, à part pour « saluer les agents », comme le font Mrs Dussopt, Fournel et vous-même, M. le président. La com., toujours la com...

Et c'est là qu'apparaît l'entourloupe pour les candidats au télétravail. Le protocole soumis au CTL reprend le document cadre présenté au comité technique ministériel du 18 décembre 2020, lequel s'appuie sur le décret 2016-151 modifié par le décret 2020-524 du 5 mai 2020. S'appuyant sur la dématérialisation de la demande sous Sirhius, le protocole DRFiP 31 vante le mérite d'un « circuit court » (!) autour de deux acteurs : l'agent-demandeur et le chef de service. Sauf que le cheminement proposé a pour objectif d'éviter la saisine de la commission administrative paritaire en cas de refus d'accorder à l'agent le télétravail demandé. Voilà ce que propose le protocole soumis au CTL de la DRFiP 31.

Etape 1 : l'agent exprime le souhait de télétravailler.

Etape 2 : entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.

Etape 3 : saisie de la demande dans Sirhius.

Etape 4 : validation ou rejet dans Sirhius.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser lors de l'entretien informel sa demande de télétravail ne va pas forcément saisir sa demande dans Sirhius. Pas de demande dans Sirhius, pas de rejet, pas de recours en CAP.

Pour la CGT Finances publiques 31, c'est le dépôt de la demande dans Sirhius qui doit marquer le début de la discussion avec le chef de service. Ainsi, le refus, qui doit être motivé, pourra faire l'objet, de droit, d'un recours en CAP si l'agent le souhaite.

Alors, que dit le décret (modifié) de 2016 ? « *L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent* ». Donc l'informel ne doit pas primer sur le décret. C'est dans Sirhius qu'il faut saisir sa demande avant toute discussion « informelle »!

Au-delà de cet aspect organisationnel, revenons sur le fonds du dossier télétravail. Lors du CTL du 18 janvier 2021, nous avons longuement débattu du télétravail en insistant sur la transition entre télétravail en mode dégradé (contexte sanitaire) et télétravail conventionné.

Nous avons soulevé divers sujets et questions : une association nécessaire de l'ensemble des agents pour une réflexion quant à l'organisation des équipes (trouver un équilibre, continuer à travailler ensemble et maintenir le collectif de travail), la question centrale du service public, la question de l'équipement du télétravailleur.

Après avoir été écartés du Retex de la DRFiP 31 en 2020, les agents devaient être associés à des réunions de service, validées lors de ce CTL avec une date limite à la fin du mois d'avril 2021, date limite fixée par vous, M. le Directeur. Force est de constater que très peu de chefs de service ont suivi votre prescription. Que pouvez-vous nous dire sur ce point-là ?

Les différents documents nous présentent une manière d'aborder le sujet du télétravail et les modifications de l'organisation du travail qui en résultent sur la base de la transparence, de la confiance entre télétravailleur et manager. En même temps « les points de repère pour les managers » font poindre une évolution de l'activité du manager vers un suivi individuel des missions du télétravailleur. Ceci va à l'encontre du travail en équipe, casse le collectif de travail, individualise les tâches. Tout ceci participe à isoler l'agent de son équipe, agent qui n'a plus une vision globale des missions dévolues à son service, et a pour conséquence une perte de sens du travail. Ces éléments sont, nous le savons, sources de risques psychosociaux.

Notre administration a un devoir de prévention des RPS dans toute modification de l'organisation de travail et ce n'est pas en confiant aux encadrants le rôle de surveillant général qu'on va améliorer les conditions de vie au travail des agents. Nous revendiquons un suivi des missions de façon globale, et une organisation du travail actée collectivement.

Nous continuons également à dénoncer l'utilisation d'outils de surveillance des personnels comme Bali en matière de téléphonie ou Open Lab pour le suivi individualisé des tâches dans les SIE. Tout cela relève plus d'une régression digne du film « *Les temps modernes* » que de l'émancipation par le travail !!!

Enfin, nous terminerons cette introduction en abordant quelques sujets que nous estimons de votre responsabilité :

La situation des agents du **service « réquisitions » du SPF de Toulouse**, qui, quelques semaines après la fusion, sont dans une détresse professionnelle patente, qui commence à occasionner des risques psycho-sociaux que vous ne pouvez ignorer.

Au **SIP du Mirail**, vous avez, malgré nos profondes réserves, mandaté une médiation sociale. Pour les collègues, rien n'est réglé. Les agents sont toujours en souffrance et l'encadrement a, comme seule réponse, qu'il faut attendre l'automne pour que la situation s'améliore sans évoquer les conclusions de la médiation sociale. Les agents et nous-mêmes, en tant que représentants des personnels, ne pouvons nous satisfaire d'une telle réponse. Nous attendons du concret pour, qu'enfin, la situation au sein de ce secteur s'améliore très rapidement pour le bien de tous.

De manière plus globale, M. le président, nous appelons une nouvelle fois votre attention sur **la situation de collègues dans certains services**, pour lesquels nous vous avons alerté une ou plusieurs fois. En tant que premier responsable de la santé de tous les agents de ce département, fonctionnaires ou non, vous ne pouvez détourner le regard et continuer à laisser perdurer des situations de pressions inacceptables au travail, de quelqu'ordre qu'elles soient. Nous avons sollicité une audience sur l'un de ces sujets que vous avez repoussée d'un revers de manche.

À l'heure où les « contre-réformes » vont déstructurer le réseau, les missions, les collectifs de travail, vous portez de grandes responsabilités dans la prise en compte de l'humain au sein de nos services. Si vous ne les assumez pas, la CGT prendra les siennes !