

CTL 7 juin 2021 :

Les revendications de la CGT glissent sur M. Perrin comme l'eau sur les plumes d'un canard ...

Toulouse, le 21 juin 2021

Vous trouverez la déclaration liminaire sur notre site local à l'adresse : http://www.dgfip.cgt.fr/31/IMG/pdf/liminaire_cgt_ctl_7_juin_2021.pdf

Compte tenu de l'assouplissement des mesures sanitaires le 9 juin, nous avons demandé la tenue de cette instance en présentiel avec insistance. La direction, toujours prompte à la discussion avec les représentants des personnels, a refusé tout net cette possibilité. Et comme l'organisation de la direction est toujours au top, il a bien fallu une bonne demi-heure pour que la réunion puisse débuter ! Sans parler de la qualité sonore de certains échanges qui est restée plus que médiocre. Mais pour du monologue social, c'est comme il fallait...

La CGT a participé à ce CTL sur les deux seuls points relatifs au télétravail, dans la mesure où elle avait initié le débat depuis l'automne 2020. Sur les autres sujets, nous nous sommes longuement exprimés dans la déclaration liminaire (formation professionnelle, entretiens d'évaluation, réorganisation de la direction).

La CGT a pris acte de la volonté de notre directeur de ne pas répondre favorablement à notre demande d'audience concernant le dossier d'un agent en particulier. Sur ce sujet précis, si M. Perrin a maintenu sa position, la CGT va prendre ses responsabilités. Les « réformes », c'est une chose et la santé des collègues en est une autre. Nous ne lâcherons pas l'affaire. Que l'administration fasse le choix de liquider les missions, nous le dénonçons. Nous luttons contre en toutes occasions. Et la direction peut toujours invoquer qu'elle met en œuvre les directives ministérielles. Par contre, **en matière de santé des agents au travail, point d'ouverture de parapluie possible, le directeur départemental est pénalement responsable de la santé des agents.**

Rappelons à ce titre que l'État a été reconnu responsable à 50 % du décès de notre collègue et camarade Pascal Jan il y a trois ans pour des manquements graves dans la gestion de son congé de longue maladie. Ce drame n'a visiblement eu aucun impact sur la gestion humaine de notre directeur, et ce malgré la création d'un groupe de travail qui s'est réuni à trois reprises sur le sujet à la demande de la CGT. Bien au contraire, malgré de multiples signalements de situations inacceptables dans les services, plusieurs procédures d'alertes, l'accompagnement de nombreux collègues auprès de la cellule conditions de vie au travail, la vie des cadres qui exercent leur management en marge des préconisations du guide des

risques psycho-sociaux de la DGFIP reste un « long fleuve tranquille », avec la bénédiction de notre directeur.

Médiation sociale au SIP Toulouse Mirail et droits d'alerte déposés en 2020, notre direction joue la montre avec la santé des agents !!!

L'expression « **jouer la montre** » a rarement autant collé à notre direction depuis que plusieurs sujets de souffrance au travail sont identifiés. Rappelons une définition de cette expression par extension « **Chercher à gagner du temps par l'inaction ou des moyens déloyaux, dans l'espoir de se sortir d'une mauvaise situation** ». Que ce soit en faisant appel à la médiation sociale au Mirail ou bien en traînant sur le traitement des droits d'alerte à Balma (plan d'action douze mois après), ou Cugnaux ou encore Salies-du-Salat (aucune enquête démarrée), la DRFIP 31 a fait le choix de temporiser et d'attendre des changements de poste ou bien des départs en retraite pour que les problèmes se règlent sans vagues.



Nous refusons cette attitude et avons notamment demandé que les conclusions de la médiation sociale qui est terminée au Mirail nous soient communiquées rapidement et que de véritables actions puissent enfin être décidées pour traiter les vrais problèmes. À l'heure où nous écrivons, un bilan de la médiation sociale aux représentants des personnels a été annoncée pour le 21 juin.

Organisation du travail et télétravail

Comme nous le rappelons dans notre déclaration liminaire, nous rejetons une organisation du travail qui s'oriente vers une individualisation des tâches, nous revendiquons une organisation et un suivi des missions **dans un cadre collectif**, sans outil de flicage, pour l'ensemble des agents.

Nous avons demandé au directeur de donner à nouveau les instructions aux chefs de service pour que les réunions de service concernant l'**organisation du travail** avec la nouvelle modalité du télétravail, qui avaient été actées lors du CTL du 18 janvier 2021, se tiennent enfin ! Celui-ci s'est engagé à le faire en espérant que dans la plupart des services, elles se tiennent d'ici la mi-juillet. Dont acte !!! Ces réunions doivent être suivies de compte-rendu (comme cela a pu se faire sur un service dont nous avons donné l'exemple). Le directeur n'a rien contre la publication des compte-rendus de ces réunions. Dont acte bis !

À part cela, **un protocole national DGFIP établi au mois d'avril alors que les négociations sont en cours sur le télétravail au niveau de la fonction publique, cherchez l'erreur...**

Un protocole minimaliste en termes de moyens et d'équipements : un PC portable et puis débrouillez-vous. Pour le reste ce sera au bon vouloir de vos directions locales.

Une nouvelle fois, nous avons demandé à la DRFiP 31 de s'engager sur un équipement de base du télétravailleur en Haute-Garonne. Tel que l'a confirmé l'inspecteur hygiène et sécurité, cet **équipement doit être équivalent à celui du présentiel**. Il doit être composé, a minima, d'un ordinateur portable, d'un double écran 24 pouces, d'un téléphone professionnel et d'un fauteuil ergonomique.

Mais toujours pas de réponse de notre direction sur ce point. Alors que notre demande date du mois de janvier 2021 !!!

Nous constatons également l'absence de réponses concrètes sur nos demandes de généralisation des outils de partage et sur la notion de documents professionnels sensibles à laisser impérativement au bureau.

Il y a urgence ! Trop de retard a été pris dans l'organisation du travail, alors que le nouveau palier dans Sirius apporte de nouvelles règles notamment avec les jours flottants. Encore une idée de génie de nos têtes pensantes de Bercy qui, sous couvert d'offrir une souplesse supplémentaire aux collègues, va mettre en difficulté l'organisation des services et charger la barque de l'encadrement en lui laissant le soin de trancher parmi les multiples demandes. **Et la qualité du service public dans tout ça ? Du quoi ??? Dans la « tarte-up nation », c'est plus que jamais un gros mot !**



La CGT a refusé de s'exprimer sur le protocole DGFIP tant que les négociations Fonction publique n'ont pas abouti. 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 aussi l'être 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 ...



À l'avenir, ces discussions n'auront de sens que si l'ensemble des agents mettent, d'une façon ou d'une autre, la pression sur les directions locales et nationales. Sans le collectif, les interventions des élus des personnels ne feront qu'entretenir l'illusion d'un dialogue social. Alors que l'administration continue à dérouler ses contre-réformes mortifères.

Sans mobilisation de nous tous et toutes, il n'y aura point de salut possible pour : nos emplois, nos missions et nos conditions de travail.