

Depuis son élection, Emmanuel Macron, le mal élu, ne répond pas aux exigences revendicatives des personnels des trois versants de la fonction publique (état, hospitalier et territorial).

Après le nouveau gel de la valeur du point d'indice annoncé le 18 juin pour 2019 et la journée de carence, les 50 000 suppressions d'emplois supplémentaires annoncées dans la fonction publique d'état, la privatisation, l'externalisation ou l'abandon pur et simple des missions publiques sont insupportables et inacceptables. En fait, le gouvernement refuse d'envisager les services publics autrement que sous l'angle de leurs coûts, sans jamais prendre en compte ce qu'ils apportent à la population, notamment la plus fragile.

Toujours dans le cadre d'action publique 2022, il veut précariser l'emploi public en facilitant l'embauche de contractuels en lieu et place de fonctionnaires sous statut, fragilisant ainsi les garanties statutaires de la fonction publique, condition de la neutralité des fonctionnaires et de la sécurité des agents.

Le 5 juin dernier, le Ministre de l'Action et des Comptes publics, par une lettre adressée aux cadres supérieurs et aux fédérations syndicales, a confirmé le chiffre de suppressions de postes de fonctionnaires d'État sur la période 2018-2022.

Le principal pourvoyeur de postes de notre ministère sera encore une fois la DGFIP. Jamais nous n'avons connu une telle vague de suppressions d'emplois et les organisations syndicales considèrent que si cette politique de réduction des effectifs et de dévalorisation de nos missions continue, nous irons droit dans le mur et nous connaissons inévitablement une recrudescence des risques psychosociaux chez les agents.

Nous dénonçons encore une fois les projets de CAP 2022. Rien n'est officiellement annoncé et pourtant tout se joue contre les fonctionnaires. Ainsi, vendredi 25 mai se tenait à la DGAFP (Fonction publique) un groupe de travail dans le cadre de CAP2022 intitulé « Chantier dialogue social : définir un nouveau modèle de dialogue social dans la fonction publique ». Il s'agissait là de la deuxième réunion sur ce thème, avec comme sujet à l'ordre du jour les objectifs et pistes d'évolution sur les organismes consultatifs compétents en matière de questions individuelles. La lecture de ce document est sans appel : il s'agit de rendre les fonctionnaires corvéables à merci, en les privant des voies de recours et de défense que sont les CAP !

C'est intolérable ! Encore un « coup bas » envers le dialogue social !

D'ailleurs pourquoi parler de « dialogue » puisqu'il ne s'agit plus que d'énoncer les décisions prises ?

Au même moment, la Cour des Comptes vient de trouver ce prétexte pour publier un rapport intitulé « La DGFIP, dix ans après la fusion : une transformation à accélérer ». Est-ce vraiment un prétexte ou plutôt une coïncidence qui tombe bien à quelques jours de la remise du rapport de CAP 2022 ? Comme à son habitude, Didier Migaud, père de la Loi Organique relative aux Lois de Finances (LOLF), n'y va pas de main morte au travers de ses 17 recommandations. Tout y passe : les missions, les droits et garanties des personnels des finances publiques.

Pour poursuivre sur les conditions de vie au travail à l'ordre du jour de ce CTL, la CGT considère que la prévention la plus importante est la prévention primaire, c'est-à-dire d'éviter les risques, et non pas de simples actions curatives individuelles a posteriori, comme c'est le cas actuellement.

Pour la CGT, la « rénovation » du tableau de bord de veille sociale pour en faire un nouvel outil « de pilotage » consiste en une simple déclinaison d'objectifs de performances pour les risques professionnels. L'intention quasiment affichée est de permettre à la direction de limiter ses interventions aux services qui vont le plus mal, au lieu d'identifier et de prévenir partout les situations de souffrance en amont.

Nous ne sommes plus sur une démarche de prévention des risques et d'amélioration des conditions de travail, mais sur une démarche d'évitement de l'implosion sociale et de blocage des services.

En effet, la DGFIP est arrivée quasiment au bout des gains de productivité liés à l'informatique (dixit la Cours des Comptes). Elle ne peut donc plus jouer que sur des mesures organisationnelles et des abandons de missions pour limiter la casse liée aux suppressions d'emplois et aux restructurations afin d'assurer la continuité du service public.

Pour atteindre ses objectifs, la DGFIP a besoin de nouveaux outils tels que les tableaux de bord des conditions de travail par direction, agglomérats du baromètre social, du DUERP et du TBVS, destinés à faire des conditions de travail «un levier, un outil de pilotage de la performance».

C'est avec un cynisme assumé que la DGFIP fait des conditions de travail un critère de performance au service de gains de productivité. Et elle voudrait nous faire croire qu'elle a aujourd'hui un véritable intérêt pour les conditions de vie au travail !

Par contre, la CGT Finances Publiques est toujours disponible pour de véritables discussions sur des mesures visant à améliorer concrètement la prévention des risques et les conditions de vie au travail de tous les collègues. D'autant que la responsabilité de l'État employeur en matière de santé sécurité au travail n'est pas une pseudo-obligation de moyen mais une obligation de résultat !

Concernant ce CTL, et à la lecture des documents préparatoires, nous avons déjà plusieurs observations :

- Cette année, certains risques annotés par les agents sur le DUERP n'ont pas été repris. Pire, certains chefs de service ont reproché à des agents des annotations dans le DUERP. Nous tenons ici à vous rappeler que le DUERP appartient aux agents.
- Dans le Tableau de bord de veille sociale, nous avons constaté que la Direction, dans l'analyse des indicateurs, accuse sans fondement les agents. Ainsi, ceux non soumis à la badgeuse profiteraient des horaires variables pour thésauriser des jours dans leur compte épargne temps et ceux qui y sont soumis ne pointeraient pas toujours eux-mêmes. Ces commentaires sont des accusations graves et gratuites. Ils stigmatisent les collègues et détournent de son objet le TBVS. Depuis quelques années apparaissent des accusations plus ou moins larvées en la matière, que nous contestons systématiquement. Cette année, une ligne est clairement franchie. Nous vous demandons solennellement le retrait de ces termes et leur non reprise l'année prochaine.
- Dans le Plan annuel de prévention, aucune mesure sur l'organisation du travail n'est prévue sauf, je le cite, « mieux répartir le stress entre les agents », une grande avancée...
- Concernant l'organisation rénovée des Ressources humaines : à l'heure où les Risques psycho-sociaux n'ont jamais été aussi importants à la DGFIP, les services des RH sont déshumanisés et pillés par leur éloignement des autres services. Et l'arrivée de Sirhius est déjà en train de se transformer en une catastrophe similaire à celle de Louvois pour l'armée, puisque de nombreuses anomalies ont déjà été constatées : les problèmes de pointage, d'écartements, d'indisponibilités du système nous font craindre le pire pour les payes et les élections professionnelles de fin d'année, dont les données seront extraites de Sirhius.

Vous l'avez compris, nous sommes très critiques vis-à-vis des documents présentés et nous y reviendrons pendant le CTL, notamment sur le réaménagement d'un étage pour accueillir un service, qui constitue en réalité une réorganisation de la 6^{ème} division sans concertation avec les agents.

Enfin, notre section a organisé des HMI dans les BII de Province et parisiennes. Plusieurs collègues nous ont fait part de leurs inquiétudes concernant des affaires programmées en L16. B, refusées sans motif apparent. Nous avons déjà évoqué cette situation lors d'une audience avec la Direction ; elle avait été niée ; elle s'avère pourtant réelle, au vu des nombreux témoignages reçus. Nous souhaiterons connaître aujourd'hui le positionnement de la Direction sur le L16. B, et notamment sur les axes de programmation et l'organisation du travail.