

Monsieur le Président,

Loin de l'agenda gouvernemental et du discours médiatique dominant centrés sur les questions sécuritaires, ce sont les revendications sociales et les conditions de travail qui sont au cœur des préoccupations de tous les salariés du privé et du public.

C'est pourquoi en dépit des décrets visant à vider cette instance de ses prérogatives, la CGT continuera à évoquer les suppressions de postes, les restructurations, le transfert des missions, le NRP, le blocage des salaires avec le gel du point d'indice, les installations précaires et les difficultés matérielles, la perte de sens du travail, car ils sont la cause des souffrances des agents dans toutes les directions.

Comment peut-on sérieusement maintenir la santé au travail des agents quand les conditions d'existence du service public sont remises en cause, alors que dans le même temps les inégalités sociales augmentent.

Cantonner les débats aux seuls effets des décisions sans discuter des causes revient à colmater des brèches avec des rustines et passer à côté des problèmes. C'est en repartant du terrain et des préoccupations des agents que notre instance doit mettre en œuvre la prévention, en ne précarisant pas toujours plus nos missions et nos espaces de travail par exemple.

Pourtant, la loi dite de transformation de la fonction publique poursuit son œuvre de destruction de notre statut, de nos droits et conquises, des instances représentatives, c'est pourquoi, dans ce contexte lourd de conséquences pour la santé et la sécurité des travailleuses et travailleurs, poursuivre la suppression des CHSCT est une aberration.

C'est pourquoi, dans ce climat de tensions multiples exacerbant les divisions, notre instance doit continuer à être un lieu de débats nourris et fructueux, devant déboucher sur des actions concrètes au-delà des simples constats.

C'est vous, directions qui devez vous engager à mettre en œuvre l'exercice des missions sans rogner sur les conditions de travail. Vous devez comme garant du service public, interpeller les ministres et leur dire qu'il n'est pas possible de faire mieux avec moins et que la France n'est pas une start-up ! D'autant que la crise sanitaire a démontré la nécessité de maintenir un lien important entre organisation du travail, prévention des risques et dialogue social.

Alors que la crise sanitaire n'est pas terminée nous vous demandons Monsieur le Président si les directions continuent à maintenir le même niveau d'exigence :

En matière de nettoyage et de désinfection des locaux ?

Sur les règles concernant le port du masque ?

Sur le respect des jauges des salles de formation ?

Sur l'application du protocole de télétravail pour les agents vulnérables ?

Quant aux protocoles et circulaires sur le télétravail ils ne doivent pas être ré-interprétés par les chefs de service pour coller à des outils de gestion inadaptés, ou par excès de pouvoir de certains chefs autoritaires.

Rappelons que le télétravail doit toujours être mis en place sur la base du volontariat, il ne peut pas se décider du jour au lendemain pour pallier les dysfonctionnements.

La circulaire sur le télétravail est explicite sur le sujet : *"la demande de télétravail doit émaner de l'agent et ne doit jamais relever d'une injonction hiérarchique ; tout manquement en la matière peut être signalé"*.

A la DDFIP

Comme on n'évite pas les dommages collatéraux et on ne fait pas d'omelette sans casser des œufs, les directions rédigent des DUERP et des PAP sans conviction, par habitude, par obligation parce que c'est dans les textes.

La grande vigilance des assistants de prévention permet de parer au plus urgent des questions matérielles relevant de la sécurité, pour éviter le tribunal à nos dirigeants... Pourtant les RPS font l'objet de toujours plus de lignes dans les DUERP auxquelles les managers doivent s'atteler, mais quels moyens ont-ils et quels bilans tirent-ils des alertes ? Les directions mettent en place des groupes de travail dénués de pouvoir d'agir, il faut s'adapter, il n'y aurait pas d'alternative d'après nos dirigeants. Du coup, les conditions de vie et de santé au travail des agents sont minimisées et souvent reléguées au rang des pertes et profit. Ce n'est pas la mise en place de formations pour apprendre aux agents à "gérer leur stress" et "s'adapter aux changements" qui peut répondre au malaise généralisé et aux managers à "développer leur posture de coach" qui vont améliorer les situations de travail.

Sur l'organisation du travail, il est bien évident que la parole se libère davantage quand les agents peuvent s'exprimer sans contrainte hiérarchique.

La logique de fusion de service pour soi-disant étoffer les équipes afin de mieux répartir la charge de travail et rendre un meilleur service public relève de la supercherie. Ce que le gouvernement recherche ce sont d'une part des économies d'échelle y compris par l'externalisation des missions et la concentration des services et d'autre part en anticipant des gains de productivités générés par la dématérialisation des procédures. Le tout pour justifier un retour sur investissement financé par les suppressions d'emplois. C'est aussi simple. Et ces coupes claires dans les effectifs, c'est concrètement encore plus de malaise au travail dans l'accomplissement des missions.

Pour exemple, concernant la situation des SPF et du SDIF, les mesures mises en place sont loin de répondre aux attentes des agents et du service rendu au public. Le cœur du problème c'est le sous dimensionnement de ces services en emplois et la perte du savoir faireforcément cela génère quelques difficultés et cela ne tarde pas à rejaillir sur le relationnel au sein du service.

Nous pouvons nous satisfaire de la poursuite de la formation des nouveaux agents, cette formation est bien sûr indispensable...mais en attendant c'est 200 jours sur Brest et 350 jours sur Quimper de délais de publication de retard dans le traitement des dossiers et les conséquences sur la mise à jour au CDIF et en bout de chaîne, dans les SIP avec des taxes foncières réclamées aux anciens propriétaires. Chapeau !

Bien évidemment que la formation des nouveaux agents oblige à perdre du temps pour en gagner ensuite.

Mais la technicité requise ne saurait se satisfaire de cours théoriques, lesquels bien que nécessaires ne sont pas suffisants pour une mise en pratique immédiate et autonome.

Un accompagnement est nécessaire et c'est aussi pour cela que le recensement des tâches accomplies sous forme de reporting ne peut qu'être perçu que comme un flicage sur la productivité de chaque agent.

La DDFIP 29 serait bien inspirée de prendre en compte cette dégradation des conditions de travail et de la vie au travail.

Ce que nous constatons dans toutes les directions de notre ministère, c'est que le dogme : avancer coûte que coûte, réduire les effectifs, les moyens, inviter tous les citoyens à trouver les réponses à leurs problèmes tout seuls derrière leurs ordinateurs, est source de nombreux maux pour les agents et les usagers et démantèle notre bien commun qu'est le service public.

Alors, Messieurs le Président pourquoi tant de zèle à appliquer les directives de nos DG au détriment du service public et de ceux qui le font vivre ?