



Déclaration liminaire CTPD du 01/10/2008

Monsieur le Président,

Les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** se félicitent de la tenue d'un **CTPD sur le thème majeur des conditions de travail** et ce au sens large du terme. En effet nous pouvons constater tous les jours que notre société de consommation génère de plus en plus de difficultés dans tous les domaines et notamment le domaine professionnel qui nous importe aujourd'hui.

La question des **conditions de travail** est un dossier que la CGT a porté avec détermination dans les réunions ministérielles sur la **fusion DGI-DGCP** (voir déclaration liminaire de la CGT lors du groupe de travail du 31 janvier 2008) La **dégradation des conditions de travail constitue en effet une dominante de la situation des agents dans les services et une de leurs préoccupations majeures.**

Les évolutions, souvent de véritables révolutions d'ailleurs, rythment voire imposent des changements radicaux en matière de relations humaines ou de compétences techniques. La toute nouvelle **DGFIP** n'est évidemment pas exclue de ce contexte.

Consciente de sa **responsabilité en matière de conditions de travail** aura-t-elle véritablement l'ambition de développer le «**bien être au travail**» et ces CTPD qu'elle organise auront-ils une meilleure suite que la posture affichée par l'ex DGI dont elle est l'enfant naturel, ou sera-t-elle coupable d'une nouvelle imposture vis à vis de ceux qu'elle est chargée de protéger et ce à tous les niveaux ?

Sans aller très loin en arrière, rappelons nous la campagne « pour le bien être des agents » orchestrée fin **2006** à travers des **formations CHS** et assise sur la note et ses annexes de la **Direction des Personnels et de l'Adaptation de l'Environnement Professionnel (DPAEP)** du **25 janvier 2007** qui stipule la légitimité et l'importance d'**appeler l'attention** des diverses directions et du **Président du CHS-DI sur la nécessité d'associer les acteurs le plus en amont possible**, afin que les remarques des uns ou des autres puissent réellement être prises en compte dans l'élaboration d'un projet. Dans la foulée les représentants des personnels du **SNADGI-CGT 43** ont insisté pour qu'une **commission de suivi** puisse régulièrement ou ponctuellement faire des visites de chantier à la demande d'un de ses membres ou d'un agent et ce dès le début de travaux qui devraient toujours être connus officiellement de tous. Votre prédécesseur l'a **sagement** accepté et vous même avez émis une réponse très positive.

Nous serons aussi très attentifs à l'application de la note de la **DPAEP** qui **précise le lien étroit entre les CHS-DI et les CTPD.**

Ce premier **CTPD** démontre, a priori, l'orientation positive entre ces deux instances essentielles pour garantir si ce n'est le « **bien être aux agents sur leur lieu de travail** », du moins un **minimum de mal être**. Petite remarque sur ces deux dernières notions : La **DPAEP** avait comme ambition récente « le bien être au travail ». Nous estimons que l'objectif d'un minimum de mal être serait plus réaliste et déjà une vraie performance dans la très grande majorité des cas. Nous précisons que les représentants des personnels ont un avantage considérable sur la parité administrative en matière de connaissance des services et de ceux qui y travaillent. En effet nos collègues de terrain peuvent s'exprimer librement face à nous, et ils ne se gênent pas. Par contre au risque de vous être désagréable, nous affirmons une nouvelle fois que la politique menée par l'administration, frappée du sceau de la

productivité et du rendement, a des effets catastrophiques. La **tyrannie des indicateurs** et autres statistiques, même biaisées à tous les niveaux la plupart du temps, génère trop souvent des situations très difficiles voire dramatiques. Les relations avec la hiérarchie deviennent de plus en plus crispées. Ce n'est pas les menaces, quelque fois directes, ou plus sournaises, à travers la notation par exemple, qui vont améliorer cette situation. Par contre cela développe une attitude de méfiance réelle et nous seuls pouvons jauger exactement, la plupart du temps, les diverses situations. D'où l'importance de votre écoute.

Nous attirons donc votre attention sur l'importance et sur le rôle de nos instances paritaires, CTP, CHS, mais aussi CDAS chaque fois qu'une évolution sensible est mise en place et ce pour tous les personnels. **Pour Nous, représentants des personnels du SNADGI-CGT 43**, il n'y a pas les collègues « d'en haut », la hiérarchie, et **les collègues « d'en bas »**, petites mains de **C, B** voire **A**. Le **mal être** ou **stress** peuvent concerner tout le monde. D'ailleurs vous même l'avez fait remarquer.....

A signaler dans ce contexte qui voudrait donner l'impression d'un dialogue riche, voire d'une concertation active, l'**attention appelée** par l'Union Européenne au gouvernement français pour qu'il transcrive en pratique les nouvelles normes européennes en matière de conditions de travail.

C'est pourquoi en Mars 2008 un rapport sur la détermination, la mesure et le suivi des risques psychosociaux au travail a été remis à Xavier BERTRAND, Ministre du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité.

Nous allons être francs, Monsieur le Président, donc loyaux comme toujours. Nous n'avons aucune illusion face à l'Administration et à ses plus loyaux serviteurs. En effet les exemples de ces dernières années nous démontrent que l'on ne peut pas vous faire confiance. Le **SNADGI-CGT** n'a pas hésité en 2004 à signer une Charte sur le Dialogue Social. Malheureusement, très vite, que ce soit au niveau national ou local, à l'évidence, l'Administration ne jouait pas le jeu. En Avril 2006, au Congrès de Guidel, le **SNADGI-CGT** a retiré sa signature par loyauté envers ses mandants et plus largement envers la très grande majorité des agents de notre administration.

Les conditions de travail, Monsieur le Président du CTPD de la DGFIP de la Haute-Loire, vous voulez en parler ? Très bien, vous ne manquez pas de courage, car dans votre direction elles sont limitées pour ne pas dire plus, dans bien des endroits et vous le savez, même s'il n'y a pas plus aveugle que celui qui ne veut pas voir.

Après le grand n'importe quoi de la mise en place de **CDI/RECETTE**, catastrophique aussi bien au niveau professionnel que pour l'aménagement des locaux où, petite remarque il va falloir, ici, tout recasser !!! A noter que si les représentants des personnels **du SNADGI-CGT 43** n'avaient pas en décembre 2005 lors du **S.D.O.S.** fait pression, avec 80% des agents sur la direction de l'époque, on aurait fait pour près de **300 000 € de travaux pour rien**. C'est cela la réalité, Monsieur le Président, vous pouvez une fois de plus **NOUS remercier**, **comme pour le maintien des SIE sur toutes les résidences...**

Bien sûr, vous allez nous dire que cela était sous une autre ère. A ce propos la méthode d'organisation qui provient de l'armée et qui consiste à faire tourner le plus rapidement possible l'encadrement, de telle façon qu'il soit rarement confronté aux conséquences des organisations qu'il a mises en place, est regrettable et devrait être abandonnée. Chaque responsable devrait assumer jusqu'au bout toutes ses décisions et en répondre.

Plus près de nous, les exemples malheureux de la mise en place du **rapprochement CDI/CDIF** au Puy en Velay et à Yssingeaux ne portent pas à optimisme. Rappelez-vous, nous avons dénoncé la précipitation. Peine perdue, le directeur a maintenu ses décisions, **sans état d'âme** comme il dit. Les résultats sont patents, au Puy très mauvaises conditions de travail, avec des équipes désorientées et un mal être évident sauf pour le directeur qui, suite à nos interventions, n'a pas remarqué de vent de panique lorsqu'il est allé sur place. Cela est

réellement très inquiétant pour le thème qui nous occupe aujourd'hui. Sur le site d'Yssingeaux, il aurait été beaucoup plus sage de suspendre, comme l'autorisait M. PARINI, la mise en place de ce rapprochement sans les moyens techniques nécessaires. De plus vous allez, contre une de vos promesses, détacher des agents pour essayer d'assurer le service minimum. Signalons qu'aucun agent n'a été muté au 1^{er} septembre 2008, au contraire de nombreuses directions où les responsables ont préféré, malgré tout, **assurer la nouvelle urgence qui est la mise en place des SIP** en suspendant ce rapprochement.

Cela augure très mal de cette mise en place, ici dans le 43. Alors dans ces conditions, parler de conditions de travail, M. le Président, semble tout simplement irréaliste.

Ces **SIP** et autres **GFU** sont projetés très rapidement, ici, avec leurs cortèges de travaux et de restructurations, le tout imposé sous couvert d'une concertation de façade.

Alors les agents accepteront-ils stoïquement cette nouvelle marche forcée ? Une chose est certaine le maintien de leur santé résidera, peut être, dans leur "**droit de retrait du travail**". Ce serait désolant, mais au moins, ils ne laisseront pas leur santé au travail.

En effet, M. le Président, dans ces conditions de précarité extrême où personne ne sait de quoi sera fait demain, où l'incertitude quant à ce qui est attendu au travail, où les perspectives d'emploi menacé de front par la loi sur la mobilité dans la Fonction Publique, où les aménagements du temps de travail risquent de changer substantiellement, où les charges de travail augmentent de façon inversement proportionnelle aux emplois.... **Les conditions de travail sont pour le moins dégradées.**

Des solutions existent pourtant, à la condition que tous les partenaires décident de trouver les meilleures solutions de manière réellement concertées.

Déjà il faut reconnaître que face aux évolutions du travail d'aujourd'hui, on ne peut plus faire l'impasse sur la **crise du sens du travail**, surtout quand les réorganisations actuelles le malmènent à ce point.

Les cadres devraient comprendre leur mission comme des personnes dont l'objet, au regard de collectifs de travail, serait de faire en sorte de prendre en compte ce qui fait difficulté très concrètement dans chaque situation du travail, en un mot, de permettre aux agents, dans leur diversité, de bénéficier des moyens, des marges de manœuvre nécessaires, de l'information suffisante et des espaces de délibération pour faire évoluer les organisations du travail.

Nous constatons trop souvent, dans le milieu de l'encadrement, que l'individualisme règne en maître du fait de la construction de la **guerre de tous contre tous liée aux excès de l'individualisation du management.**

Il faut donner un sens acceptable au travail et à son organisation. En donnant un "sens" à une difficulté rencontrée dans le travail cela la rend toujours moins pénible. Une contrainte est d'autant plus acceptée qu'elle fait partie du travail normal, qu'elle permet d'atteindre un objectif valorisé et valorisant. **En privilégiant certaines conditions organisationnelles** pour que des stratégies collectives puissent fonctionner en favorisant une stabilité du groupe de travail.

Trop de mutations, de turn-over, ou de déplacements entre services engendrent l'absence d'esprit d'équipe, des risques de conflits entre les anciens et les nouveaux, une désorganisation liée aux difficultés d'adaptation.

Il faut éviter que ne se constituent, au sein du collectif de travail, des "clans" ou des catégories trop tranchées, jeunes /anciens, hommes/femmes, hiérarchie/agents d'exécution etc., qui risquent de cristalliser des désaccords.

En mettant en place un encadrement de proximité qui cherche à favoriser le consensus dans le groupe et non à s'appuyer sur certains salariés contre les autres pour favoriser ses propres objectifs. Par exemple en privilégiant ceux qui valorisent la quantité au détriment de ceux qui attachent de l'importance à la qualité.

Et surtout, que des temps et des lieux soient disponibles pour la discussion collective, soit de

façon informelle comme lors de pauses café ou cigarettes, soit de façon plus formelle (réunion, groupe de parole...). Dans le travail, les "temps morts" pourchassés par l'organisation taylorienne sont souvent au contraire des moments très vivants.

Il est certain que c'est par la dynamique de la reconnaissance du travail et de l'individu que l'on construit son identité dans le travail, donc sa santé et son bien être.

Dans le contexte actuel, **l'étonnant**, M. le Président, ce n'est pas que des braves gens soient au garde-à-vous devant les injonctions, les menaces ou les mots d'ordre de la hiérarchie, **l'étonnant**, ce n'est pas que cette dernière se soumette, trop souvent, à la pression des politiques ou de leurs supérieurs, **l'étonnant**, c'est qu'il y ait, malgré tout, quelques esprits pour ne pas dire « cerveaux » dissidents, et des petites mains qui ne veulent même pas jouer les seconds couteaux.

Nous, simples représentants des personnels du SNADGI-CGT 43, voulons bien croire vos allégations de dialogue et pourquoi pas de concertation, mais reconnaissez que depuis que vous avez en charge la responsabilité de notre direction, vous ne nous avez guère écoutés et le fait de nous déclarer que la mise en place de la **fusion locale DGI/DGCP sera faite, sans état d'âme**, n'enclenche pas, **chez Nous**, un enthousiasme démesuré. Allez-vous une fois de plus dire que vous n'avez jamais déclaré cela ?

Nous insistons encore fermement et **attirons votre attention sur l'importance et sur le rôle de nos instance paritaires, CTP, CHS**, mais aussi **CDAS** chaque fois qu'une évolution sensible est mise en place et ce pour tous les personnels.

Le dernier épisode **concernant le projet de mise en place des GFU et SIP dans le département** démontre que la direction de la **DGFIP** fait fi des instances officielles de concertation en inventant de pseudo réunions labélisées informelles, formelles, d'information, même des CTPD informels, ici on ne sait pas ce que c'est.... pour faire croire à ses personnels qu'il y a eu concertation sur la mise en place de ces nouveaux services. C'est faux et **c'est tout simplement une imposture de plus.**

Une dernière chose sur l'information des agents que vous **devez organiser**, au plus vite, dans le **cadre de la RGPP** plus connue chez nous au travers de **la Loi sur la mobilité des Fonctionnaires** avec la mise en place des **GFU** et autres **SIP**. Suite à une réunion d'information, **M. le Préfet de la Haute-Loire** a insisté pour qu'il y ait des **AG** avec tous les personnels. Un représentant de la **CGT 43** a fait confirmer cette demande. Le **SNADGI-CGT 43** a demandé officiellement à notre directeur **que ces AG se tiennent sur toutes les résidences en présence de tous les agents.** Mieux, puisque nous sommes tous à la **DGFIP**, ces **AG** sur toutes les résidences devraient être ouvertes à tous ses collaborateurs, donc avec nos collègues du Trésor Public.

Cet ordre, relayé par M. le Préfet, vient de notre Ministre. Nous aimerions donc savoir : quand auront-elles lieu ? S'il y a un problème de salles, nous pouvons nous en occuper. **L'important c'est que tous les agents de la DGFIP en Haute-Loire aient l'information rapidement, si possible la même, et dans des conditions neutres.**

Les conditions de travail seront d'ailleurs naturellement un des thèmes centraux de ces Assemblées Générales.

Alors **aujourd'hui** concernant ce CTPD, M. le Président, quelle posture allez-vous prendre ? Celle du changement dans la continuité et sans état d'âme ?

Celle d'une réelle écoute vis à vis des agents qui **dénoncent le rapprochement CDI/CDIF** au Puy et à Yssingeaux où une pétition vous a été remise dernièrement ?

Lors de ce CTPD la balle est dans votre camp. Profitez-en, il n'est pas impossible que les réformes à venir obligent vos collaborateurs à agir pour sauvegarder leurs emplois, leurs conditions de travail ou tout simplement leur santé.