

CTL du 15 juillet : la CGT ne cautionne pas ce simulacre de dialogue social imposé par M. Perrin !!!

Toulouse, le 15 juillet 2020

Ce comité technique est le premier qui est convoqué après la période de confinement consécutive à la pandémie de Covid 19. La section CGT a fait le choix de ne pas y participer car l'insistance de la direction à maintenir cette instance au beau milieu de l'été est, pour nous, l'unique volonté de sa part de cocher la case « dialogue » social sur sa feuille de route. Nous avons signifié au DRFiP, fin juin, notre difficulté à avoir des élus présents pour siéger à la mi-juillet. De plus, il s'avère que les sujets à l'ordre du jour ne présentent aucun caractère urgent (NRP 2021, accueil et télétravail) et qu'aucun vote n'aura lieu. Qu'à cela ne tienne, il a convoqué le comité technique deux heures après notre demande de report. Peu lui importe donc qui vienne ou pas à cette réunion, l'essentiel est qu'il puisse faire remonter un procès verbal à Bercy montrant au DG que la discussion a eu lieu.

Nous avons vécu, pendant cette période de Covid, des moments d'une gravité exceptionnelle. 30 000 décès dus à l'épidémie en un peu plus de deux mois. Bien plus que la canicule de 2003 qui avait déjà traumatisé le pays. La décision de confiner la population française a été prise, restreignant notre vie sociale et professionnelle ainsi que nos libertés. Ce confinement, destiné à sauver de nombreuses vies, a été décidé car notre pays n'était pas prêt à affronter cette épidémie. La non-anticipation de la crise par le gouvernement, malgré les alertes de l'organisation mondiale de la santé, a créé dans la population un sentiment d'impréparation et d'improvisation de nos dirigeants. Et ce n'était pas qu'un sentiment, c'était une réalité : manque de masques, manque de tests, manque de lits de réanimation, manque de personnels soignant, etc. Les français ont payé au prix fort les conséquences d'années d'austérité budgétaire. Les pouvoirs publics n'ont eu de cesse de transformer les soins et biens de santé en marchandises à vendre ou à acheter. Les hôpitaux publics ont été tenus d'appliquer une rigueur budgétaire drastique ne tenant aucun compte des besoins sanitaires du pays. Au début du Covid, nos soignants étaient en lutte depuis un an pour obtenir de meilleures conditions de travail, des recrutements et une revalorisation conséquente de leurs salaires. Pourtant, ils se sont donnés à fond dans la bataille contre l'épidémie entraînant un immense soutien et respect de la population française qui a obligé le gouvernement à négocier enfin avec les organisations syndicales hospitalières.

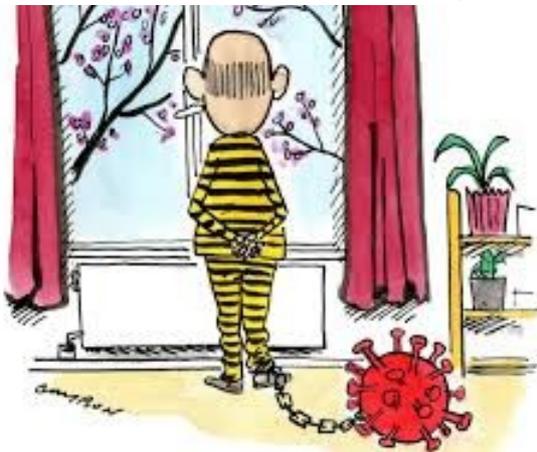


Cette épidémie a touché toutes les populations, les riches, les pauvres, les personnes âgées, les jeunes. Dès le début de l'épidémie, des salariés, dans le cadre de leur activité professionnelle ont été contaminés et un certain nombre d'entre eux sont décédés. Caissières de supermarché, agents de sécurité, chauffeurs de bus, éboueurs, agents hospitaliers, coursiers, livreurs, agents des finances publiques, toutes ces petites mains, ces derniers de cordées dans le langage macronien, ont été les plus exposés au virus. Cet épisode a démontré que ceux qui étaient le plus nécessaire au bon fonctionnement du pays n'étaient pas ceux que l'on croyait. Les premiers de cordées ont été bien discrets pendant cette période. On imagine qu'ils étaient plus préoccupés par le devenir incertain de leurs dividendes boursiers que par la solidarité nationale. Ils pensent pouvoir se refaire lors de la sortie du confinement, avec le soutien du gouvernement français. Car ce dernier est intervenu très fortement dans cette crise, en débloquant plusieurs centaines milliards d'euros en faveur des entreprises, surtout les plus grosses. Nous ne contesterons pas la nécessité de **soutenir financièrement l'économie** mais **le gouvernement aurait dû exiger des contreparties, sur la préservation de l'emploi notamment.**

Les garanties accordées par l'État aux entreprises par l'intermédiaire des banques n'ont pas toujours fonctionné. Notre système bancaire sclérosé préfère spéculer sur les places boursières plutôt que soutenir les petites et moyennes entreprises. Le gouvernement en a profité également, dès le début de la crise, pour **déroger considérablement au code du travail** : possibilité de dépasser les limites journalières et hebdomadaires de travail, réduction du temps de repos entre deux journées de travail, instauration de l'extension du travail le dimanche, etc. Et tout cela a été décidé en deux heures de débats au parlement ! Pour le gouvernement Macron, la démocratie, ça s'organise. Les soixante pour cent d'abstentionnistes au second tour des municipales ne diront pas le contraire ! Dans ce registre, nous ne reviendrons pas sur le pathétique et ubuesque premier tour de ces élections...

Nous l'avons dit le gouvernement a été très interventionniste pendant cette crise. Tout le monde a pu constater que le robinet à euros a été ouvert en grand, notamment et surtout pour les multinationales françaises. Il faut sauver notre patrimoine économique. Ce **robinet** est, par contre, **toujours fermé pour les services publics**. Ce n'est pas le cas pour Air France qui a reçu sept milliards d'euros de l'État, sans aucune contrepartie ! Résultat : outre que le PDG d'Air France s'est augmenté de 800 000 euros en pleine pandémie, l'entreprise annonce 7 500 suppressions de postes. Airbus reçoit 5 milliards d'euros et supprime 15 000 postes dans le monde dont 3 500 à Toulouse. Sachant qu'un emploi d'Airbus engendre cinq à six emplois de sous-traitants et d'emplois indirects, on s'imagine sans mal les conséquences dramatiques que va connaître la filière aéronautique dans notre région Occitanie dans les prochains mois. Alors que l'entreprise dispose d'un carnet de commande plein pendant les huit années à venir. Est-ce que notre gouvernement va se battre enfin pour garder une industrie forte en France et relocaliser des secteurs industriels essentiels à la nation, telle la production de médicament comme l'avait annoncé dans un premier temps le président de la République ? Malheureusement l'après Covid s'annonce pire que l'avant. Par effet d'aubaine, beaucoup de grands groupes vont licencier, comme Nokia qui va supprimer 1 000 emplois alors que le domaine de la téléphonie n'a pas été touché par la crise !

Nous vivons dans un monde économique néolibéral idéologiquement dépassé, gangrené par le coût du



capital (à l'exemple de Sanofi qui, en plein covid, préfère donner quatre milliards d'euros à ses actionnaires, plutôt que d'investir dans la recherche d'un traitement ou d'un vaccin contre le virus), obsédé par la recherche du meilleur taux de profit possible, quitte à ne pas investir dans son entreprise, baisser les salaires ou procéder à de vastes plans de licenciements. Ce système économique perdure avec la complicité de nos gouvernants. Il ne faut pas plus d'État au service du capital mais un État au service de la communauté, toute la communauté. Cela passe par des services publics forts qui ont besoin qu'on leur ouvre bien grand le robinet à euros.

Or, que constate-t-on ? **On aurait pu penser que cet**

épisode aurait pu, aurait dû faire réfléchir notre ministre et notre directeur général, en stoppant les suppressions de postes et les restructurations de service. Il n'en est rien ! On annonce déjà cinq mille suppressions de postes d'ici 2022 et l'objet de ce CTL est bien de réduire encore un peu plus notre réseau des Finances publiques. En matière de **plan social**, notre administration qui est censée faire entrer les recettes fiscales dans le budget de l'État est malheureusement en première ligne depuis deux décennies ...

Le télétravail

En préambule, il est nécessaire de préciser que l'activité que les agents ont effectué à la maison durant la période de pandémie n'était pas du télétravail mais plutôt du travail confiné forcé.

Le télétravail désigne une organisation particulière du travail : il s'agit de l'exercice d'une activité professionnelle, en tout ou partie à distance, c'est à dire en dehors du lieu où le résultat du travail est attendu. Tout cela est rendu possible par les technologies de l'information et de la communication

(internet, mobiles, fax,...). Il peut donc s'exécuter depuis le domicile, un télécentre, un bureau satellite, ou de manière nomade depuis des espaces dédiés (« coworking »).

La loi Sauvadet du 12 mars 2012 a marqué l'entrée du télétravail dans la fonction publique. Le décret d'application du 11 février 2016 (prêt de 4 ans après...) et l'arrêté ministériel du 21 juillet 2016 viennent encadrer le télétravail en précisant les modalités de mise en œuvre dans la fonction publique. Un accord cadre européen fixe d'ailleurs les droits et devoirs des employeurs et des salariés dans le cadre du télétravail.



L'employeur doit :

- informer le télétravailleur des conditions de son contrat et du travail à réaliser (lieu de travail, durée, missions) ;
- lui fournir la possibilité de rencontrer régulièrement les collègues ;
- couvrir les coûts directement engendrés par le travail ;
- fournir un service approprié d'appui technique et d'équipement.

Le salarié doit :

- gérer l'organisation de son temps de travail ;
- prendre soin des équipements qui lui sont confiés ;
- avoir un espace de travail dédié.

Pour le salarié, quelques avantages :

- une réduction du temps et du coût des transports ;
- des horaires de travail parfois plus souples ;
- un accroissement en autonomie et en responsabilités ;
- une limitation des nuisances sonores notamment dans un contexte d'open space ;
- une meilleure conciliation vie privée / vie professionnelle ;
- dans l'idéal, une augmentation de la qualité de vie qui implique une plus grande productivité au travail.

Mais aussi des inconvénients :

- le télétravailleur sera plus isolé et ne pourra que difficilement bénéficier de la dynamique du groupe ou de l'équipe, de l'aide des syndicats, de la mutualisation des connaissances. Ses droits seront, de fait, plus difficiles à faire respecter. Les outils de travail coopératif (conférences téléphoniques, visio, bureaux virtuels) ne compenseront que très partiellement cet isolement ;
- abêtissement du travail par des tâches répétitives, mieux adaptées au télétravail ;
- risque que le travail professionnel empiète fortement sur la vie privée (horaires, durée de travail,...) ;
- restriction de la vie sociale ;
- risque que ce dispositif soit proposé en priorité aux travailleurs handicapés, ce qui nuirait à leur intégration ;
- risque que des autorisations d'absence ou des arrêts de maladie soient remis en cause ;
- risques psychosociaux d'anxiété et des douleurs physiques (augmentation de 35 % des pathologies chez les télétravailleurs), peu surprenant au vu de l'augmentation de la charge de travail reconnue par 55 % des télétravailleurs.

Pour l'employeur des avantages :

- augmentation de la flexibilité des ressources humaines ;
- réduction de l'absentéisme et des retards (notamment dus aux transports) ;
- intégration plus facile des salariés handicapés et de ceux qui ont des contraintes familiales importantes ;

- meilleure gestion des transferts d'activités ;
- réduction des frais généraux et des dépenses ;
- participation a un meilleur bilan carbone ;
- plus grande productivité des salariés.

La déclinaison du télétravail à la DGFIP

Ce dispositif repose aujourd'hui sur le volontariat des agents . L'administration ne peut donc pas l'imposer mais peut le refuser. **Nous rappelons aux collègues que le refus d'accorder le télétravail doit être effectué par écrit et peut faire l'objet d'un recours en CAP locale. Nous invitons donc les collègues à ne pas se contenter d'un simple refus verbal (voire de pressions « amicales »).**

Toutes les missions ne peuvent être incluses dans le télétravail et en premier lieu les missions non délocalisables (courrier, caisse, enregistrement d'actes, réception du public, nettoyage, gardiennage ...)

Il y a donc une conséquence pour les agents qui restent sur site et devront se partager les missions communes comme le courrier, le téléphone ou la réception du public par exemple.

Le télétravail doit donc être examiné dans le cadre de l'organisation globale du service et nécessite une **négociation pour définir les conséquences du télétravail des uns sur le travail des autres.**

Les risques professionnels du télétravail sont réels (stress, burn out, isolement, perte de repères collectifs,...) le CHSCT doit se prononcer sur cette organisation du travail, tant au niveau de la sécurité que de la santé des agents. Ce dispositif doit être strictement encadré pour prévenir les risques notamment sur la durée hebdomadaire du temps de travail.



La séparation vie privée / vie professionnelle, en lien avec le droit à la déconnexion, nécessite de veiller au respect des bornes journalières et hebdomadaires par des périodes de trêve de messagerie professionnelle.

De même, il appartient à l'administration d'avancer des propositions sur la prise en charge des coûts supportés par l'agent en télétravail. En aucun cas, le salarié ne doit subir les conséquences financières de cette organisation du travail, c'est à l'employeur de prendre en charge les coûts induits comme le prévoit la circulaire européenne. Concernant la période de confinement forcé, les collègues qui ont travaillé à domicile n'ont pas bénéficié de la prise en charge de leur repas de midi, ni de leurs frais d'internet, de chauffage et d'électricité.

Les agents de plus en plus volontaires pour passer une partie de leur temps de travail en télétravail ? L'analyse de la CGT...

Ce n'est peut être pas si simple... Il est nécessaire d'examiner les causes de cette demande avant de juger cette organisation du travail comme si elle était déconnectée de la société. Pour la CGT, il faut avant tout lutter contre les facteurs qui conduisent les salariés à envisager une autre organisation du travail. **Est-ce un vrai choix de vie et de société ou un palliatif aux conditions rencontrées au quotidien ?** On constate un éloignement croissant des lieux de travail. La fermeture des services ruraux ou la centralisation des activités, concentrées au cœur des métropoles conduisent à des mobilités forcées. Il est de plus en plus difficile de s'y loger (prix, pénurie de location...) et de plus en plus pénible de s'y rendre.

Les relations de travail se dégradent eu égard à la mise en concurrence des agents, appuyées par des indicateurs anxiogènes ou seul compte le culte de la performance sans légitime regard sur la qualité du

travail.

L'accroissement de la charge de travail génère un stress chronique qui débouche souvent sur des conflits interpersonnels. Force est de constater que les conditions de vie au travail et de l'articulation vie privée / vie professionnelle se sont dégradées ces dernières années.

Il faut arrêter l'hémorragie des emplois, stopper les restructurations, repenser le travail à travers le prisme de nos missions de service public, des conditions de travail des agents. **À la CGT, nous préconisons une autre organisation du travail**, avec l'application des 32 h qui, outre le fait de partager le travail (donc de réduire le chômage), permettrait aussi de mieux concilier la vie professionnelle et la vie privée.

On ne peut pas séparer l'organisation du travail en télétravail de la discussion globale sur le travail et sur la totalité de son organisation. **L'aspiration des salariés au télétravail est parfois une volonté faussée, qui vise à, fuir un travail dégradé, à pallier un transport public insuffisant, à compenser l'impossibilité de se loger près de son lieu de travail.** Attention à ne pas œuvrer pour la politique du « moins pire ». Changer les causes, c'est tourner le dos à l'idée de service public au rabais et de notion de travail esclavagiste. Réenchanter le collectif de travail au travers de notre rôle de service public, redonner les moyens en emplois et en matériels pour construire la DGFIP de demain. C'est cette organisation là qu'il convient de construire, dans laquelle le télétravail a sa place. Mais il ne peut être un sparadrap sur les difficultés de la société. Il doit être intégré à la réflexion sociale sur la réduction du temps de travail, sur la démétropolisation, sur la présence du service public sur les territoires, sur la cherté des logements urbains, sur l'état des transports. Une transformation de cette nature est possible !!!! Elle dépendra de la lutte des salariés pour l'imposer !

NRP 2021 : le NRP ne se discute pas, il se combat !

L'accueil :

La période de sortie de pandémie a été un laboratoire tombé à pic pour la DGFIP. La généralisation de l'accueil sur rendez-vous était déjà programmée depuis 2020 par l'administration mais la direction locale

n'a eu de cesse au cours des conférences téléphonées post-confinement avec les OS de vanter la grande satisfaction des usagers à la suite des contre-appels. Bien évidemment, quoi de plus satisfaisant pour un usager d'avoir un agent qui le rappelle et, de surcroît, lui évite bien souvent de se déplacer ! En raisonnant ainsi, la direction évite bien évidemment de parler de tout ceux qui ne parviennent plus à nous joindre qu'au prix d'appels répétés. Notre directeur a mis en avant l'ouverture des banques d'accueil au cours de la fin de la campagne IR, afin de recevoir les usagers qui étaient, selon lui, exclus du numérique. Cette intention, louable sur le fond, a montré ses limites car organisée dans un temps très court et relevait plus de la campagne de communication (cf. les communiqués de presse de notre direction) que d'un réel accueil efficient. Et si nous considérons cette tentative comme louable sur le fond, c'est précisément parce que cette ouverture de l'accueil primaire est indispensable à toute une catégorie d'usagers, la plus fragile administrativement et socialement, celle qui continue à avoir besoin de s'appuyer sur un accueil physique et que l'accueil exclusif sur rendez-vous que le tout



numérique va isoler de la République et du service public.

La CGT continuera donc à défendre l'ouverture des accueils le plus largement possible, en

poursuivant l'accueil sur rendez-vous qui existe depuis des décennies, en demandant le renforcement de l'accueil téléphonique qui est la variable d'ajustement dans de nombreux services. Elle continuera à défendre la présence des caisses dans nos administrations afin de continuer à fournir à ces usagers les plus fragiles la possibilité de régler en numéraire leurs dettes, sans privatiser ce service auprès des buralistes. Pour ce faire, il n'y a pas de solution miracle : il faut embaucher à hauteur des besoins !

NRP 2021 : c'est la DRFiP 31 qui en parle le mieux !

« Les objectifs du NRP répondent en effet à plusieurs types d'attentes, confirmées ou renforcées dans le contexte actuel :

• la présence, la mobilisation de la DGFIP auprès des collectivités locales, démontrée pendant la crise, pour gérer leurs opérations, et un besoin de conseil à venir de la part des élus ; »

L'administration reconnaît donc la nécessaire présence de nos services auprès des collectivités locales.

• « la pertinence d'une organisation plus moderne, de services de gestion resserrés, tels les SGC pour compenser la fragilité des petits postes, de nouvelles formes de travail à distance, dématérialisé, « déterritorialisé » ;

« **Compenser la fragilité des petits postes** » que la DGFIP s'est acharnée à vider de leur substance au cours des deux dernières décennies. On croit rêver !

• « le besoin d'un accueil de proximité. »

Oui, un besoin de proximité, mais aussi de pleine compétences ! Pas d'un accueil effectué par un collègue formé à la va-vite, installé n'importe comment, pour donner l'illusion d'un service public. Les citoyens des campagnes paient les mêmes contributions que ceux des villes, ils ont droit au même service public !

Vous trouverez le détail des opérations prévues sur notre site à l'appui de ce compte rendu. Vous pourrez vous y rendre compte qu'après la pandémie de Covid et les belles paroles de notre président de la République sur les services publics, rien n'a bougé dans la tête de nos « cadres de haut niveau ».



Le NRP ne se discute pas, il se combat !

Rien n'a bougé non plus concernant les revendications de la CGT sur le sujet. Le directeur régional explique dans son maigre document qu'il va aller à la rencontre des nouveaux élus municipaux. Nous en ferons de même, pour leur demander s'ils sont prêts à combattre avec les collègues et la CGT pour défendre ce service public qu'il ne faut pas mettre en avant seulement quand un virus met en danger l'économie de la nation et reprendre, à peine la bête diminuée, comme si de rien n'était, le saccage des territoires et le mépris de leurs habitants.

Vous souhaitez vous associer à nos combats et défendre vos convictions ce n'est pas (que) dans le « dialogue social » institutionnel que ça se passe !

Un bulletin d'adhésion est téléchargeable sur notre site via le lien ci-dessous :

<http://www.dgfip.cgt.fr/31/spip.php?article465>

