



## Déclaration liminaire au CHSCT du 21 mars 2018

Monsieur le Président,

La CGT Finances publiques souhaite en préambule de ce CHSCT alerter sur la situation concernant les instances paritaires représentatives des personnels et le management des personnels.

Le gouvernement a décidé de s'attaquer aux services publics par le biais d'une opération « d'expertise et de consultation » intitulée CAP 2022. Il affiche sa volonté de réduire le champ du service public, de supprimer 120000 emplois dont 50000 dans la Fonction publique d'État, de développer l'emploi précaire et la nécessité d'économiser 60 milliards d'euros au final d'ici 2022.

Les premières mesures nous concernant ont été annoncées dans un petit dossier présenté tout récemment par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique lors du 1<sup>er</sup> comité interministériel de la transformation publique .

Dans le paragraphe « Dialogue social plus fluide et recentré sur les enjeux importants », le comité préconise d'appliquer dans la Fonction publique l'équivalent des ordonnances dites « travail » et de fusionner les CHSCT avec les CTL. Exit le Comité d'Hygiène de Santé et de Conditions de Travail qui risque ainsi de disparaître comme instance inutile dans le cadre d'une gouvernance centralisée et autoritaire. Les agents de la DGFIP montrent pourtant leur attachement aux instances consultatives avec un taux de participation toujours élevé lors des élections professionnelles.

A partir de présupposés idéologiques et de contrevérités, ce qui est confirmé c'est la volonté de suppression des CHSCT et de réduire drastiquement les prérogatives des instances consultatives.

Nous demandons le retrait de cette décision.

D'autres points présentés dans le même document illustrent les mesures brutales qui vont être employées : externalisation vers le tout numérique, mobilité forcée, réorientation au sein de la Fonction publique ou vers le secteur privé, renforcement des dispositifs de concurrence entre les personnels...

Ces orientations permettent à chacun de prédire que l'instabilité, la peur, l'injustice, l'isolement des collègues vont aller croissant dans les services et vont toucher fortement les personnels d'ici 2022. Nous savons également que la DGFIP reste le cœur de cible des administrations de la Fonction publique d'État en matière de suppressions d'emplois.

Ce n'est donc pas un hasard si la souffrance au travail est devenu le thème de discours n°1 à destination des agents. Nos managers ont à gérer la destruction de pans entiers de services publics avec tous les dégâts et la misère humaine que cela va générer. Le département n'est pas épargné par le phénomène.

Comment la DG et nos managers comptent-ils s'y prendre ?

Une journée d'étude à l'attention des cadres organisée dans les Bouches du Rhône a dévoilé

récemment les recettes envisagées pour analyser la gestion des agents dits difficiles.

Sous l'intitulé « la gestion des agents difficiles » on s'aperçoit qu'il s'agit en fait de catégoriser les agents sous des modèles psychologiques (le schizoïde, le narcissique, la résistance au changement,...) pour (dis)qualifier ceux dits «difficiles». L'agent en difficulté glisse ainsi vers le statut d' « agent difficile » qu'il convient de classifier dans une des 8 catégories fournies par la « boîte à outil ».

L'idée est de fournir aux managers les outils pour éjecter les concernés (déplacement de l'agent, action disciplinaire, mise en congé, maladie d'office), tout en les mettant en garde sur les choses à faire et ne pas faire pour ne pas se retrouver en situation de harceleur. Car le chef de service est forcément bienveillant dans la vision de l'administration.

Loin d'être anodine, cette journée d'étude s'appuie sur un document tiré de la cellule de médiation sociale de l'administration centrale – Sous-direction RH2. Ce document s'appuie entre autre sur le travail d'un psychologue et psychanalyste, Roland Guinchard, fondateur du cabinet Montgolfière Management. Pour la petite histoire, ce cabinet n'a pas l'agrément de l'inspection du travail pour intervenir au près des CHS-CT...

Ce psychologue dénonce le « fatras inutile des bons sentiments autour des RPS » car pour lui « travail + souffrance = jouissance ». Il parle même d'un « fantasme de labeur », et s'autorise une plaisanterie sur l'un de ses anciens clients : « *On ne se maintient dans un lien positif au travail que si ce travail nous fait souffrir. Quand j'ai dit ça chez France Télécom , le mec m'a dit : 'Je sais pas comment tu vas leur faire avaler ça'!* »

Autant dire que pour ce cabinet, les problèmes ne viennent pas des organisations mais des salariés, la direction et son management étant exonérés de toutes responsabilités.

Nous dénonçons fermement l'arrivée de telles méthodes dans notre administration. La plupart des organisations syndicales se sont déjà élevées contre de telles perspectives.

La première source des difficultés que rencontrent les services ce sont les suppressions d'emplois, les restructurations incessantes de service, la désorganisation et le saccage de nos missions.

Nous demandons à pouvoir travailler normalement, à ce que l'aspect collectif de travail ne soit pas constamment nié ou passé sous silence. Nous demandons à ce que le management à la DGFIP permette à tous, agents et cadres, de travailler dans de vraies équipes.

Pour éviter le pire la mobilisation est nécessaire. Une première journée de riposte a lieu demain 22 mars et nous souhaitons qu'elle soit le début d'un grand mouvement de riposte face l'entreprise de casse qui nous est promise.

Alençon, le 21 mars 2018