



CGT Finances Publiques Aveyron

Déclaration liminaire au CTPD du 6 septembre 2011

A l'ordre du jour de ce CTPD, est inscrite la « présentation du tableau de veille sociale ».

C'est la réponse de la DGFIP à une suite de drames, dont récemment la tentative de suicide d'un délégué FO Finances en pleine réunion de Comité d'hygiène et de sécurité. Drames qui se sont déroulés dans nos services et dont on « découvre » l'ampleur - dans le sens d'un aveux d'une réalité trop longtemps masquée - alors que les signaux d'alertes sont mis en avant depuis plusieurs années par les organisations syndicales.

C'est ainsi que l'on apprend, d'ailleurs assez laconiquement, que le bilan social du Ministère des Finances fait mention d'une trentaine de suicides annuels, sans que l'on ne s'en inquiète plus que ça. En fait, les Finances n'ont rien à « envier » en la matière aux Télécoms, ni à l'Éducation nationale, et ce depuis plusieurs années déjà. Les fusions, restructurations, et autres suppressions d'emplois à répétition sont génératrices de stress pour les agents, qui souvent ne supportent pas de ne plus pouvoir remplir leurs missions correctement.

Pour la plupart, les agents prennent sur eux, et font en sorte de maintenir le cap malgré tout, d'autres désespèrent et finalement se résolvent à travailler en dépit du bon sens, certains enfin craquent, avec les tristes conséquences évoquées plus haut... ce sont souvent les plus faibles, mais pas toujours.

De multiples rapports sur la question le soulignent, comme celui de la commission des finances de l'Assemblée Nationale du 14/10/2010 dans lequel M CARREZ écrit en page 18 : « *Pour le Rapporteur spécial, la DGFIP doit se préoccuper des conditions de travail et du climat interne pour éviter de créer un syndrome France Télécom* » ou le rapport au sénat de la commission des Finances du 18 novembre 2010 où l'on peut lire en page 7 : « *Tout en appréciant cette efficacité, votre rapporteur spécial met en garde contre une accélération trop brusque du déploiement de la réforme. De fait, il invite à prêter une attention renforcée au taux d'absentéisme du personnel, indicateur pertinent du «climat social», dont l'évolution s'avère préoccupante : au sein du pôle « Bercy », en 2009, les congés de longue durée n'ont pas diminué, et les congés de maladie ordinaires ont encore augmenté* ». La situation est donc connue.

Et pourtant on continue allègrement et avec un enthousiasme particulièrement malsain, la même politique de suppressions d'emplois et de restructurations.

En fait, nos politiques et la DG ne s'inquiètent pas de notre santé physique ou morale, ne songent même pas à ralentir le rythme des réformes, les suppressions d'emplois et la pression sur les agents.

C'est un raisonnement très froid, dénué de toute humanité.

A ce contexte particulièrement délétère qui s'est développé dans nos services aux cours des dernières années, il faut y ajouter un autre élément déterminant qui affecte directement les agents : le comportement de certains chefs de poste et de service que la CGT ne peut admettre : reproches d'absences réglementaires, temps partiel, garde d'enfants malades, de l'âge, dénigrement systématiques, etc...

Les chefs d'unité sont également victimes de la surenchère du « toujours plus avec toujours moins » et la reportent parfois sur le personnel d'exécution. Pourtant les agents n'ont pas besoin de ceux là pour se rendre compte de la réalité des missions et des conditions dans lesquelles ils doivent les réaliser, ils la vivent au quotidien.

Rappelons au passage qu'en cas d'insuffisance professionnelle estimée, les procédures réglementaires existent avec les possibilités de recours permettant à chacun de défendre sa position. L'insulte et la dégradation psychologique comme méthode de management est inacceptable.

Pourtant, il n'est pas question pour la CGT de faire de certains des boucs émissaires alors que d'autres situations, que l'on découvre au hasard des conversations avec les collègues, demeureront cachées sous une chape de silence, mais qui recouvre pourtant des situations de souffrance. Les agents nous demandent parfois de ne pas dénoncer ces situations parce qu'elles sont souvent complexes et incluent parfois le comportement de collègues.

Ce que la CGT attend de chacun au niveau local, (responsables de la DDFIP, services RH, chefs de service, médecin de prévention - s'il existait, assistante sociale, collègues eux-mêmes), c'est cette vigilance, c'est cette implication de tous les instants pour éviter le développement de situations pathogènes aggravant un contexte général déjà néfaste aux bonnes conditions de travail.

Ce que la CGT attend des responsables de ce département c'est le rappel, notamment aux responsables d'unités, du respect des agents dans leur diversité professionnelle et humaine et qu'aucune circonstance ne peut entraîner l'emploi de méthodes vexatoires, humiliantes ou discriminatoires. Le contexte dégradé des services ne peut être une excuse à des comportements inadmissibles.

Ce que nous espérons, c'est que ce tableau de veille sociale, qui a au moins le mérite d'exister en particulier dans sa partie relative aux conditions de travail, ne se limite pas à un outil statistique pour dédouaner les premiers responsables et exécutants d'une politique volontaire de casse du service public et de ses agents, mais permette au moins d'anticiper des conséquences désastreuses sur des êtres humains qui ne sont pas que des ressources humaines.

Par ailleurs, avec le soutien des personnels concernés, les organisations syndicales ont demandé l'inscription à l'ordre du jour de ce CTPD du dossier de la trésorerie de l'Hôpital de Rodez.

Car là aussi, derrière ce qui est présenté aujourd'hui comme un simple déménagement sous argumentaire budgétaire et qui ne mérite donc pas à vos yeux une inscription d'office à l'ordre du jour d'un CTPD, se déterminent des restructurations de processus de travail, de vie personnelle des agents, de service rendu aux usagers, dont il faudra nous prouver la pertinence et qui pour notre part relève de la même politique de casse du service public et de ses agents. Ce projet est rejeté par les personnels des deux trésoreries concernées et leurs représentants, et au-delà par ceux de l'hôpital. Vous devez en tenir compte.