



#DÉCLARATION LIMINAIRE

GT FS

DÉCLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

Suite aux annonces récentes du ministre de l'Économie, un décret publié le 22 février dernier au Journal officiel acte 10 milliards d'euros de coupes budgétaires.

Ce nouveau serrage de vis vient s'ajouter aux 16 milliards de coupes dans le budget 2024, qui s'est notamment traduit par la forte hausse des tarifs de l'électricité avec la suppression du bouclier énergétique.

Plutôt que réduire les aides publiques massives et non conditionnées versées aux entreprises, plutôt que d'imposer les plus riches, le gouvernement continue de faire payer les ménages, les salarié.e.s, les retraité.e.s, les jeunes et privé.e.s d'emploi.

Une nouvelle fois, les services publics vont payer un lourd tribut, avec notamment :

- >> 2,1 milliards en moins pour l'Écologie, confirmant l'orientation productiviste du gouvernement au détriment de la santé et des impératifs environnementaux ;
- >> 1,1 milliard en moins pour le Travail, affaiblissant notamment les missions de contrôle et ce, en parfaite adéquation avec la chasse aux normes visant à donner plus de liberté au capital pour exploiter le travail ;
- >> 1,1 milliard en moins pour l'Enseignement supérieur et la Recherche, soit un mauvais coup supplémentaire pour les universités et la recherche publiques ;
- >> 690 millions en moins pour l'Éducation nationale qui traverse déjà une crise de recrutement sans précédent ;
- >> 300 millions en moins pour le Logement alors que les besoins sont criants ;
- >> 900 millions en moins pour l'Aide au développement dans un monde de plus en plus déstabilisé par la pauvreté et les guerres.

Ces 10 milliards de coupes constituent aussi une nouvelle attaque contre la Fonction publique dont les plus de 5 millions d'agent.e.s subissent déjà une politique d'austérité ravageuse et une dégradation continue des conditions de travail.

Il faut enfin souligner que ce train de mesures austéritaires passe par décret, contournant ainsi une nouvelle fois le contrôle démocratique du Parlement.

Il faut en finir avec la fuite en avant austéritaire destructrice des droits sociaux.

Concernant notre Formation Spécialisée y aurait il des évolutions à la baisse dans le budget initial 2024 ?

Nous avons déjà des retours inquiétants de transfert de prise en charge de formations métier sur les budgets régionaux gérés par les APMP qui sont confrontés à diverses pressions, de même que les pressions non dissimulées des présidents pour capter le budget des FS sur l'immobilier et les restructurations. Concernant les droits de tirage des directions il nous semble manquer 100 K€ sur l'attribution à la DGFIP. Une réserve nous sera-t-elle imposée ?

Notre formation spécialisée du comité social d'administration ministériel à bien du mal à concrétiser la réalisation de son action.

Alors que de nombreux agents dans le périmètre des directions se trouvent livrés à de fortes contraintes sur le plan organisationnel et aux évolutions de leur environnement professionnel avec des conséquences dont les signaux ne sont pas toujours perceptibles, y compris par les représentants des personnels, du fait de l'autocensure ou du repli sur soi acté par l'administration comme « du qui ne dit mot consent » alors que ces « victimes silencieuses » sont déjà en souffrance au travail.

Dans le même temps, l'administration communique sur certains nouveaux outils et valorise une politique du changement sans perspectives pour les personnels ni étude d'impact sur l'activité généralement sous-évaluée par les décideurs et en l'absence de concertation.

À quoi bon se plaindre puisque l'avis de l'agent n'a pas été sollicité ?

L'importance du dialogue social et l'analyse pragmatique des situations réelles de travail, en « associant étroitement agents, cadres et représentants du personnel » n'a pas cours au MESFIN où la politique fiction du gouvernement doit s'appliquer quoi qu'il en coûte. La situation depuis la mise en place de ces nouvelles instances malgré l'opposition des représentants du personnel à la disparition des CHSCT n'a cessé de se dégrader.

Pire, nous arrivons après plus de 16 mois d'activité à établir des textes que nous ne partageons pas et pour lesquels la concrétisation de leur application ne sera pas effective avant plusieurs mois en local.

Les réorganisations ont continué à être menées à marche forcée, souvent dans une opacité délibérée vis-à-vis du personnel et de leurs représentants, en contradiction avec le pragmatisme affiché par une communication sur l'attachement au dialogue social et aux réalités du terrain.

Les représentants du personnel se retrouvent avec de nombreux freins à l'exercice de l'accompagnement des agents comme celui notamment de l'anonymisation si souvent mis en avant par l'administration pour les fiches de signalement. Alors qu'en parallèle dans cette instance se dessine la mise en cause d'une responsabilité partagée à l'égard de ces représentants du personnel à qui on dissimule les éléments factuels.

Les représentants du personnel ont conscience de l'entrave à leur action dans la défense des personnels.

Le fait que le bruit de fond ne soit pas toujours détectable n'est pas dû au manque d'intérêt des représentants syndicaux mais plus par une forme de loi du silence intolérable portée au sein de cette formation par les représentants de l'administration.

Par exemple quand l'administration nous révèle ne pas être en mesure de communiquer l'effectif réel des agents avec une RQTH que faut-il en tirer comme conséquence ?

Si la théorique bienveillance de l'organisation du travail à l'égard de ces agents avec RQTH effectivement déclarée n'est pas ce qui ressort du constat sur leur évolution de carrière.

Sans volontarisme la réalité d'une inclusion dans un collectif de travail dégradé avec une répartition de la charge effective non soutenable est impossible.

Parler de la culture de prévention des risques professionnels au MESFIN n'est plus qu'un élément de langage pour masquer le recul incessant des politiques santé travail sur les dernières années.

En effet, la passation d'un marché national d'intervention de psychologues, le recours à des sociétés privées à but lucratif comme Qualicare, cabinets d'expertise sur le handicap, à quoi on peut ajouter des actions événementielles de communication sont au mieux de la prévention tertiaire ou curative reflétant les ravages de la dégradation de l'exercice de nos missions.

Est-ce que ces fonds ne seraient pas mieux utilisés s'ils servaient à renforcer les moyens d'action des acteurs de prévention (au sens large, incluant la médecine du travail, les ISST, les RP, ...) ?

Prévention des addictions, sensibilisation à la santé mentale, recours à des psychologues en cas de conditions de travail dégradées, là encore, comment ne pas être d'accord sur ces points d'attention ? Nous alertons depuis des années sur l'augmentation du mal-être au travail et des risques psycho-sociaux. On nous a parfois répondu qu'il s'agissait presque d'une vue de l'esprit, que nous étions alarmistes, que ce n'était pas objectif.

Cette orientation devenue officielle semble ne pas avoir été anticipée. L'administration met en place ces mesures de traitement des conséquences sans chiffrage avant d'avoir fait une analyse globale des causes des effets visibles.

L'administration devrait plutôt dans le respect d'un dialogue social de qualité, considérer ces causes, et mettre en place des actions réelles bénéfiques aux CVT des agents.

Elle solliciterait les représentants du personnel, en poste dans les services, au plus près du terrain, et nous

pourrions lui donner des pistes : Effondrement de la rémunération et du pouvoir d'achat, promotion interne famélique, réorganisations incessantes dues à l'inflation réglementaire, sans se soucier des impacts collectifs et individuels, perte de sens, fonctionnaire-bashing décomplexé parfois même de la part de nos plus hautes tutelles, la flex-offisation, l'arbitraire en matière de congés, télétravail, mutations, d'évaluation, le management parfois toxique, ... Voilà l'origine des RPS, et de leurs conséquences en termes de santé mentale.

En conclusion, il est à craindre que ces dispositifs aboutissent à détecter et finalement mettre à l'écart des agents qui, victimes des orientations de l'administration, craquent (burn-out, dépression, addictions, TS). Quand on voit comment se passent certains conseils médicaux, il est à craindre que l'état-employeur prend délibérément les décisions qui sont à l'origine de la dégradation des conditions de vie au travail et de leurs conséquences, n'utilise ces dispositifs pour évacuer les agents devenus trop peu productifs (ou trop peu dociles ?) une fois qu'elle les aura pressés comme des citrons.

Nous constatons que la plupart des documents et autres outils mis en place par l'administration ne sont présentés aux représentants du personnel que pour être entérinés.

Nous contestons ces pratiques de chambre d'enregistrement imposées par l'absence de transparence (calendrier, rétroplanning, diagramme de Gantt...).

Pour finir Questions sur les formations des représentants du personnel : Celle restée en suspens après une tentative d'accès à revoir avec la DINUM à partir d'OSMOSE accès à la base de données sociales ?