

Plan d'actions DGFIP 2025 – 2027 : de l'art consommé de l'escamotage.

Permettez moi pour le compte de la CGT FINANCES PUBLIQUES de vous faire un digest critique de la lecture de ce document.

En dehors du fait que ce dernier s'apparente à un livre de recettes, un grimoire de formules plus ou moins éculées, d'indicateurs et de statistiques dont l'objectif principal est de réduire une réalité humaine complexe, multiforme et douloureuse, à des indicateurs permettant, à bon compte de se dédouaner sans qu'à aucun moment, dans aucune page ne soit recherchée ni la cause, ni la responsabilité des désordres que nous subissons au quotidien dans l'exercice de nos missions, constitue en soi une infamie.

L'existence d'une organisation de travail humain qu'elle quelle soit est génératrice, de RPS. Tout le monde sait, et plus particulièrement au sein des CSA/FS, que le risque zéro n'existe pas. Notre mission dans ce cadre est d'éliminer ou d'en limiter la survenance.

Mais quand le facteur est amplifiée par les décisions iniques qui sous couvert d'une austérité budgétaires, réduisent drastiquement nos effectifs, nos possibilités d'intervention, remodelent notre présence territoriale sous prétexte d'un Nouveau Réseau de Proximité, dans lequel les EFS deviennent l'alpha et l'oméga de la présence publique sur nos territoires, on aurait pu attendre qu'à minima, la DG prenne ses responsabilités et l'assume. Mettre en œuvre un plan de prévention sans rechercher les causes profondes de leur survenance démontre une manque profond d'analyse, un mépris des personnels qui oeuvrent dans ses implantations.

Dès les premières pages de cet opus d'escamotage des responsabilités, nous nous sommes interrogés. C'est ainsi qu'en page 1 on peut lire « (...) *Pour cela elle s'appuie sur des dispositifs de prévention, et **un réseau d'acteurs professionnels**. Les services RH locaux interviennent en prévention d'un geste suicidaire, à l'appui des responsables d'unités, dès lors qu'une situation de détresse est détectée.* » Ce qui s'est passé au PRS est la négation même de ce sophisme.

Permettez nous plusieurs remarques :

- La cure d'amaigrissement subie par les services RH avec la création des SIA, SAR et autres inepties du même acabit, à mis à mal la capacité d'intervention des services RH dans la prévention ; cette dernière ne doit pas par ailleurs se limiter à recenser les écristements, en avertir le/la Chef de service et attendre que ce dernier/cette dernière renvoie chez lui, l'agent fautif de vouloir prendre à sa charge la désorganisation du service, le manque d'effectif, l'absence de marge de manœuvre de l'encadrement, l'éloignement des pilotes de cet avion rendu fou par l'ensemble des restructurations subies ;
- Nous nous interrogeons sur l'organisation des services et sur la synergies existantes entre des services sous responsabilités du Secrétariat Général et ceux sous la responsabilité d'une direction départementale et qui de fait, ne dépendent pas d'une même hiérarchie. A tout le moins un dispositif « sentinelle » intégrant l'ensemble des parties prenantes, sous une responsabilité unique et oeuvrant donc vers un même objectif répondrait plus efficacement qu'une cohorte d'intervenant chacun dans son pré carré ;

La lecture de la suite est tout aussi consternante.

Non, nous ne sommes pas des représentants de la CGC mais bien de la CGT FINANCES PUBLIQUES. Mais le discours que nous allons tenir risque de détonner avec nos propos habituels.

L'art du dédouanement sur l'encadrement est ici écrit avec la maestria d'une partition du maître Jean-Sébastien BACH. Le renforcement de la prévention est avant tout, selon les prescripteurs de la responsabilité des encadrants, son rôle clé y est décliné à force de triolet de croches, de silences et soupirs, de trilles et autres figures rythmiques. On y trouve ainsi par moins de trois formations à déployer spécifiquement à destination des cadres avec bien entendu, en face des indicateurs pour en mesurer l'efficacité, dans les six premières pages du catalogue des Trois Suisses de la prévention. Je ne vais pas procéder à un inventaire à la Prévert des actions à leur destination, mais permettez nous de remarquer que vos cadres ne seront pas souvent dans leur services s'ils doivent s'enquiller la panoplie complète du catalogue mentionné précédemment.

Nous avons certes dans nos rangs quelques encadrants, fort heureusement « l'évaporation naturelle » en limite la capacité de nuisance, pour qui la retraite à 19 ans eût été une mesure de salubrité publique et qui mériterait sans doute de faire ce parcours et sans doute à plusieurs reprises. Mais quand même. Faire reposer ce dispositif sur quelques encadrants qui gèrent des communautés professionnelles numériquement importante nous semble contre-productif pour ne pas dire dangereux pour leur propre santé mentale.

Permettez moi de rapprocher cette logorrhée de notre réalité : pensez-vous vraiment que la situation du PRS au regard de la gestion calamiteuse de ces effectifs eut été plus sereine avec cet arsenal de formation de l'encadrement ? Pensez vous que diviser par plus de deux les effectifs des procol de ce service eut été mieux apprécié ? D'autres services comme le SDE sont en tensions : croyez vous que ces modules vont permettre un meilleur service rendu ? Etes-vous naïfs à ce point ? Déménager des services dans des opens-space dans lesquels les surfaces finales sont inférieures à celles qui leur étaient dévolues dans leur locaux d'origine est-ce véritablement RPS compatibles ?

Arrêtons nous un instant sur le Duerp qui constitue l'un des points présentés dans ce plan.

Quand nous lisons l'analyse critique qui a été faite par le CEDAET sur notre propre DUERP et notamment celui du PRS, nous pouvons nourrir quelques inquiétudes :

- en premier lieu, nous n'avons pas la certitude que notre communauté professionnelle soit d'une part réellement au courant de ce qu'est le DUERP et d'autre part de son rôle dans la prévention des RPS. A tout le moins, rappeler quel est son rôle et l'importance d'y participer est une priorité avant même de parler de son contenu ;
- recensement des risques n'est pas toujours exhaustif et nécessite que celui-ci soit actualisé lors d'un changement impactant une unité de travail (Quid en cas de déménagement ou de restructuration par exemple : la typologie des risques a t'elle évolué, d'autres risques sont-ils apparus) ;
- les mots cachent une réalité : quand on parle de burn- out, ils se manifestent au préalable par des symptôme visibles ou d'autres qui ne le sont pas (heures écrêtées, congés non pris, fréquence des arrêts maladies etc) Où sont les mesures réparatrices dans le programme annuel de prévention (PAP) ? Quelles mesures immédiates ou évolutives ont été mises en œuvre ? ;
- enfin mettre en œuvre un PAP c'est bien ; le présenter en FS c'est encore mieux ; en faire la publicité sur notre INTRANET c'est top ; quantifier les coûts associés à cette opération, on frise l'excellent ; enfin dans un monde parfait, la participation du budget de la FS aux opérations du PAP serait le nirvana. Nous avons donc encore du chemin à parcourir...

Enfin un dernier point que nous ne saurions passer sous silence :

« Prendre en compte les conditions de travail dans la conduite de projet » mesure 7 en page 13/27

Où l'on se rend compte que finalement une réorganisation est source d'inquiétude, voir de stress, voir de RPS, il n'est jamais trop tard pour s'en rendre compte, sauf en cas de suicide...

On associe donc tout ce petit monde dans un groupe projet, où l'on convie « **le cas échéant** » les acteurs métiers... C'est vrai que de se passer des acteurs métiers, ça fait gagner du temps et de l'énergie.

Le prix « presse-citron » est néanmoins attribué sans équivoque aucune avec les félicitations du jury aux rédacteurs du paragraphe suivant, pour dire autant d'inepties, ils/elles devaient être plusieurs :

« **En tant que de besoin**, ces réflexions pourront être poursuivies/complétées au sein de l'unité infra-départementale en associant les agents » et suivent une série de proposition ou la plèbe est ainsi rapprochée des décisions unilatérales et verticales des sachants...

Nous ne saurions trop dire qu'au lieu de se faire diriger par les quelques qui se trouvent « indispensables » auréolés de savoirs organisationnels sans rapport avec la réalité, qui gèrent leur barques à vue et même à courte-vue, commençons donc par écouter ceux du terrain, qui gèrent au quotidien la boutique, font tourner la maison et veillent à ce que l'église soit au centre du village. Ceux-là vous diront si oui, si non et pourquoi. Le « en tant que de besoin » est au mieux une énorme maladresse, au pire le mépris descendant affiché par la direction conceptrice de ce torchon.

Nous pourrions tenir ici une tribune de quelques heures sur la rédaction et les rédacteurs de cette énormité. Pour la CGT FINANCES PUBLIQUES, ceci n'aurait même pas sa place dans la « cabane au fond du jardin »