

La mise place d'un CGF ne modifie ni la nature ni la finalité de l'intervention du comptable. Les contrôles du comptable continuent de porter exclusivement sur la régularité des actes de l'ordonnateur et non sur leur opportunité ou leur légalité.

Les CGF ont été expérimenté avant que leur généralisation soit actée. L'expérimentation semble avoir été moyennement concluante, le délai global de paiement ne s'est guère amélioré contrairement à ce qui fût vendu aux ordonnateurs ministériels. Malgré cela, le déploiement doit être effectué à marche forcée. Les DDFIP/DRFIP, les CBCM font les VRP de luxe pour vendre le CGF. Cependant, les ministères ne sont pas complètement convaincus. Certains gèlent provisoirement des déploiements prévus, d'autres sont réticents au déploiement en administration centrale...

L'objectif est de déployer 83 CGF d'ici 2027. Cependant, quid du rattachement fonctionnel à moyen terme de ces entités ?

Les CGF ne seront-ils pas à terme les fossoyeurs des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM) ? Le contrôle budgétaire est déjà bien écorné, et la marge de manœuvre d'un point de vue comptable bien étroite. Enfin **le recours accru à l'intelligence artificielle**, comme dans le cadre du traitement automatisé de la dépense, risque à court terme de transformer le visa des dépenses de l'État en chambre de validation de masse.

La CGT s'oppose à toute remise en question du principe de la séparation ordonnateur comptable. La DGFIP doit garantir que la RGP ne doit pas être un prétexte supplémentaire pour édulcorer le visa de la dépense, que les centres de gestion financiers (CGF) doivent rester fonctionnellement rattachés à un comptable des finances publiques. Enfin il faut apporter la garantie du maintien pérenne, à leurs agents, des services du contrôle budgétaire et comptable ministériel (SCBCM). ■



1000_F_660497052



SOUFFRANCE AU TRAVAIL, UNE RÉALITÉ QUOTIDIENNE POUR DES MILLIERS D'HOMMES ET FEMMES DE LA DGFIP

Comme l'explique Christophe Dejours, Psychiatre et psychologue du travail, contrairement aux idées préconçues il n'y a pas de profils d'individus plus fragiles qui seraient davantage exposés que d'autres et nous sommes tous concernés. Nous pouvons nous effondrer victimes d'un infarctus, basculer dans l'épuisement professionnel (burn-out), la dépression et tenter de nous suicider à cause des situations professionnelles que l'on nous fait traverser et qui font voler en éclats les soubassements éthiques de notre identité, qui nous guident dans la construction de notre socialisation, de notre rapport aux autres, au travail, à la société.



Pour la CGT, la santé au travail est une question de santé publique et sa campagne « pour ne plus perdre sa vie à la gagner ! » reste plus que jamais d'actualité.

En effet on constate qu'un à un les différents acteurs de la chaîne de prévention voient leurs prérogatives ou leur marge d'action se réduire et avec elles ce sont les instruments de la prévention des risques et de la protection des salariés qui se trouvent remis en cause, comme avec la réforme de la médecine du travail et des instances médicales (conseils médicaux).

A cela se rajoutent les mutations du travail en partie liées au numérique et aux organisations pathogènes du travail qu'à la DGFIP nous subissons aussi en vagues successives depuis sa création.

En 2007 la révision générale des politiques publiques (RGPP), puis en 2011 la modernisation de l'action publique (MAP) ont consisté à « **Refonder la fonction publique sur la réduction des effectifs et l'application, de près ou de loin, des règles de gestion du secteur privé** ». Le New Public Management est l'une des recettes miracles qui ont permis de calquer le management du secteur public sur les impératifs de rentabilité au travers des outils, modes de gestion et d'organisation du secteur privé.

En 2017, avec le lancement du programme Action Publique 2022, le Gouvernement a eu pour objectif de **bâtir un nouveau modèle de conduite des politiques publiques** prenant en compte la révolution digitale, comme la mise en place généralisée dans la fonction publique des CSRH sous SIRHIUS, qui accentuent la déshumanisation de la gestion RH. Déshumanisation accentuée par le sous-dimensionnement des équipes RH locales qui n'arrivent plus à suivre et traiter les cas particuliers (maladies, handicaps, problèmes sociaux graves) touchant les agent.e.s les plus en difficulté.e.s personnelles et professionnelles.

Avec **la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019**, la DGFIP s'est montrée comme d'habitude exemplaire pour « faire face aux défis de la transformation de l'État et à la conduite du changement ». C'est à grand renfort de coûteuses études,

portées le plus souvent par des cabinets de conseil privés que les réorganisations et restructurations s'enchaînent.

La crise sanitaire de la COVID19 qui nous a frappés en 2020 n'a pas stoppé cette course folle à la casse-transformation-destructuration de la DGFIP (NRP, démétropolisation, transfert de missions, etc.), alors que ses agent.e.s ont montré un engagement sans faille dans leurs missions de service public.

Les réformes de structures s'enchaînent en toute brutalité avec leur cortège de suppressions d'emplois et de services avant même que les précédentes n'aient été entièrement déployées, le tout en l'absence d'un réel dialogue social et professionnel.

La mise en œuvre organisationnelle de ces transformations n'est pas analysée ou anticipée et la dégradation des missions et de la qualité du travail entraîne un sentiment de « perte de sens du travail » qui conduit beaucoup d'agents à la « résignation », mais aussi souvent à « la souffrance ».

Cette nouvelle gestion publique, qui est née du corpus des théories du néolibéralisme, a pour conséquence une prolifération inédite de risques psychosociaux (RPS) : le stress lié au travail et à ses conditions (surcharge de travail, intensité du travail, manque de moyens, d'autonomie, atomisation des tâches...), les violences internes (harcèlement, conflit...), les violences externes (insultes, menaces, agressions...), les troubles musculo-squelettiques (TMS), l'épuisement professionnel, les suicides au travail et en dehors du travail.

Les causes organisationnelles sont pourtant connues :

1. L'INDIVIDUALISATION DES POSTES DE TRAVAIL POUSSÉE À L'EXTRÊME

« La meilleure façon de dominer, c'est de diviser et d'isoler les salariés ».

L'informatisation, les systèmes d'information structurants sont les moyens qui ont permis de mettre en place une organisation où le poste de travail permet d'enregistrer, de surveiller et de contrôler tout ce que l'on fait et tout ce

que l'on ne fait pas, bref d'**enregistrer la productivité individuelle de chaque agent.e**.

C'est ce qui a permis de systématiser l'individualisation des performances.

L'objectif est clairement de faire sauter **les solidarités, les liens, les protections !**

Cette volonté se retrouve dans la casse des contrôles sociaux, comme cela a été fait avec la mise en place des règles directrices de gestion (**LDG**), l'objectif de mise en place du salaire au mérite (prime de fonction et de résultat) et le renforcement du pouvoir disciplinaire.

2. LA SACRALISATION DE PERFORMANCE INDIVIDUELLE COMME SEULE VALEUR DE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE

Dans ce système, **le seul vecteur reconnu de dialogue professionnel est l'entretien annuel d'évaluation**, lequel masque précisément tous les efforts accomplis par le travailleur pour **dépasser les imprévus du travail réel et le travail d'exécution**.

On parle souvent de l'invisibilité du travail réel sur le travail prescrit.

Dès lors, ces indicateurs individualisés incapables de saisir la réalité du travail et assésés avec autorité rendent inaudible toute description alternative du travail. Il s'ensuit que le travail réel, celui qui a mobilisé l'intelligence du travailleur, se trouve privé de la reconnaissance espérée, fragilisant ainsi le « **sens du travail** ».

C'est l'analyse de résultats qui conditionne seule la reconnaissance professionnelle. Reconnaissance en matière d'avancement de carrière qui se fait sous les seuls angles des gratifications sous forme de primes, mais aussi qui s'accompagne de moyens de pression et de menaces diverses et variées : refus de temps partiel, de télétravail, de formation, de changement de poste ou, pire, de mise au placard, de harcèlement, de sanctions...

Ce système des évaluations individuelles entretient cette dégradation de l'organisation du travail et casse les collectifs de travail.



3. LA CASSE DES COLLECTIFS DE TRAVAIL

C'est pourquoi la CGT revendique un droit d'expression des salariés sur leur travail.

Les collègues n'ont plus la possibilité de délibérer, de faire remonter les problèmes.

C'est injuste, car le travail réel n'est pas mesurable, pas quantifiable. Le système actuel met tout le monde en concurrence, avec des critères qui peuvent conduire à des injustices.

Or, une bonne coopération permet de corriger les erreurs avant qu'elles n'engendrent des

dysfonctionnements graves.

L'objectif de performances individuelles basé uniquement sur la productivité entraîne mécaniquement une baisse de la qualité du travail ainsi que **l'émergence d'un sentiment d'extrême solitude**.

Pour Christophe Dejours, ces nouvelles formes d'organisation du travail génèrent ainsi une « *souffrance éthique* » que l'administration réduit au terme de « conflit de valeurs ».



qui font jurisprudence, n'ont eu pour effet que d'inciter le patronat et les administrations à faire attention et à se protéger.

Les administrations comme la DGFIP sont loin de satisfaire à leur obligation de résultat en matière de santé et de sécurité de leurs personnels, celles-ci se contentant d'une obligation de moyens sous-traitée à des organismes (ANACT avec la qualité de vie au travail) ou associations et même des sociétés privées comme PROS-CONSULTE, la plateforme d'écoute et de soutien psychologique dédiée à la DGFIP à l'écoute et l'orientation de la souffrance au travail et en prévention du suicide, pour se soustraire à sa responsabilité pénale.

C'est pourquoi la CGT Finances publiques n'a de cesse de se battre pour permettre de ne plus perdre sa vie à la gagner et pousser les pouvoirs publics à prendre des décisions et à légiférer sur les risques psychosociaux.

Une des réponses est de passer par la réappropriation du travail et de ses organisations par les collectifs de travail dans lesquels le collectif CGT aura un rôle moteur de construction des revendications et des luttes parce

ils sont en prise directe avec la réalité quotidienne du Travail.

Car, à la DGFIP, sous prétexte d'austérité et de transformation, les agent.e.s subissent des réductions de moyens et les suppressions d'emplois, qui induisent une augmentation et une intensification du travail, conjuguées à une industrialisation des tâches. La casse des collectifs de travail, l'individualisation des carrières et des rémunérations, l'isolement professionnel sont sources de la montée implacable des troubles musculo-squelettiques, des inaptitudes en tous genres et nombre de pathologies liées à la surcharge de travail et au stress conduisant à la souffrance au travail et sa phase ultime, le suicide.

(Car) Toute cette *mal-vie liée au mal-travail* envahit la scène sociale et remet en question les fondements de notre société.

Aujourd'hui, la santé au travail et les conditions de travail sont une des 3 premières préoccupations des agent.e-s et représentent un enjeu capital dans l'action syndicale que mène la CGT, tant au niveau local que national.