

Millau, le 15 décembre 2021

Aux adhérent·e·s de Solidaires Finances Publiques Aveyron

Volet 3 de l'accord-cadre : pour éclairer votre lanterne

Vous avez reçu un message de la Direction concernant ce que l'on nomme le volet 3 de l'accord national syndicats représentatifs et DG. Vous allez donc avoir des réflexions personnelles ou collectives pour faire des propositions sur ce que vous pourriez vouloir pour « améliorer le cadre de vie au travail ». Un des problèmes majeurs de cette histoire est de savoir quoi demander et quelles sont les limites financières, mais aussi thématiques. Un des problèmes pour nous sera, au final, d'accepter ou refuser les projets qui seront présentés au CTL conclusif du mois de mars.

Alors ces quelques pages pour vous présenter le dispositif et en particulier éclairer votre lanterne sur certains points et vous faire part de nos réflexions à ce stade.

Sommaire

- Rappel de l'origine et du contenu de ce volet de l'accord
- Analyse de certains points de la démarche et premières idées
- Approche des items « *cadre de vie au travail, démarche éco-responsable, sensibilisation aux innovations et responsabilité sociale de la DGFIP* »

Rappel de l'origine et du contenu de ce volet de l'accord

S'il faut le répéter nous le faisons, l'accord signé entre la DG et les syndicats représentatifs de la DGFIP se décline en 3 volets : une prime exceptionnelle versée en 1 fois avec la paye de décembre, un abondement des promotions inter et intra catégorielles et un « Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents. ». C'est ce dernier point qui redescend au niveau local.

Il nous semble important de l'aborder avec vous parce que c'est vous/nous qui devons être au cœur de la démarche de recensement des idées et suggestions qui va s'ouvrir prochainement. Pour Solidaires Finances Publiques Aveyron celle-ci doit être la plus collective possible et ne doit pas être captée par les chefs de services et la direction selon un calendrier et une « liste des courses » qui nous échapperaient.

Ceci étant, nous mesurons les limites d'un exercice qui va apporter des sommes relatives aux agent·e·s de nos directions qui peuvent, globalement, paraître importants, mais deviennent bien plus relatives ramenées au nombre d'agent·e·s et aux coûts des actions que chacun·e pourra imaginer...

Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail des agents : qu'es aquo ?

D'abord c'est un montant global de 10 millions € ramenés au nombre d'agent·e·s par direction et dont sont exclus les services centraux. Pour la DDFIP de l'Aveyron ce fonds est de 41834 €.

Ensuite ce sont 4 axes de financement d'actions : cadre de vie au travail ; démarche éco-responsable ; sensibilisation aux innovations, responsabilité sociale de la DGFIP. Oui, comme vous nous trouvons les deux derniers axes bien fumeux et la Direction locale ne nous a pas semblé en réelle capacité de les expliciter concrètement.

Enfin, ces sommes sont dissociées des crédits du CHS et de la DGF. En revanche, les directions pourront compléter une action avec leur DGF si le montant du fonds était insuffisant pour le réaliser.

Une démarche locale « d'appel à idées » a été lancée par la direction de l'Aveyron auprès des agent·e·s. Elle doit récolter avant le 20 janvier 2022 vos idées et le service BIL doit en faire une étude de faisabilité budgétaire, technique et réglementaire.

In fine un CTL dédié doit-être organisé avec les syndicats représentatifs au niveau local qui étudieront les projets retenus. Un vote par projet devra être réalisé et seuls ceux qui auront recueilli un accord majoritaire seront retenus. Le montant initialement accordé à la direction sera entièrement, partiellement ou pas du tout versé, en fonction de l'accord ou du désaccord majoritaire. Les sommes qui n'auraient pas pu être validées seront attribuées à d'autres directions qui auraient trouvé un accord.

Le calendrier est assez serré puisque les CTL dédiés devront se tenir avant le 31 mars 2022 ce qui laisse une petite marge compte-tenu des congés de fin d'année en particulier.

Ce que réclame Solidaires Finances Publiques est simple. D'abord la direction doit faire la plus grande clarté sur les 4 axes de financement dont les 2 plus fumeux. Ensuite, il faut que les choix soient exprimés le plus collectivement possible et aux niveaux pertinents, le service, puis le site si nécessaire par exemple.

Nous considérons, c'est notre rôle de représentant·e·s, que ce sont les agent·e·s qui doivent exprimer leurs desiderata après des échanges collectifs. Pour autant, Solidaires Finances Publiques aura sans aucun doute ses propres idées, qui peuvent par exemple être liées au pouvoir d'achat.

Analyse de certains points de la démarche

1. la place et le rôle des syndicats représentatifs dans le processus

En Haute-Garonne par exemple le DRFiP a consenti à associer les syndicats tout au long du processus, ce qui est loin d'être le cas partout. Et pourtant, au final ce sont bien les syndicats représentatifs qui valideront ou pas les projets des agent·e·s et des services. C'est une responsabilité que nous assumerons mais pas sans être présents dès la première phase de l'action.

En effet, tout indique que nous devrions valider vos propositions et porter donc vos revendications. Oui mais lesquelles ? Celles de tout un service ? De chaque agent·e ? D'une partie par rapport à l'autre et selon quel mode démocratique auront-elles été déterminées ? Avec la quasi obligation de rejeter si cela relève de crédits DGF ou CHS ? Pas si simple donc.

C'est aussi pour cela que nous préparons en amont avec ce document et que nous vous le soumettons pour « éclairer vos choix ».

2. s'assurer que ce ne soit pas des fonds relevant de la DGF ou du CHS-CT

C'est en quelque sorte un préalable qui permet d'éviter que vous ayez des « bonnes idées », qui seraient au final rejetées, parce qu'elles entrent dans un autre cadre que celui de l'accord.

Citons deux exemples :

– les fauteuils pour le bureau ou personnel pour les télétravailleurs relèvent de la responsabilité de l'employeur et éventuellement de l'appui des crédits CHS, c'est ce qui a été fait dans certaines directions. Cela ne vous empêche pas d'en demander, mais ils ne rentreront pas dans le bon cadre et donc nous pousserons à ce qu'ils soient financés sur d'autres budgets ;

– des abris à vélo et/ou des bornes de recharge électrique n’entrent pas plus dans ce volet. Soit c’est déjà installé ou doit l’être par l’administration parce que c’est une dépense qui lui incombe manifestement. Le « conseil de défense écologique » a, en 2020, fixé des mesures « obligatoires » pour « l’ensemble des services de l’État, de ses établissements publics et de ses opérateurs » au rang desquelles l’obligation de places de parking pour les vélos et des bornes de recharge...

Une autre contrainte : celle du temps. Parce que les BIL doivent, en début d’année, enregistrer, expertiser et évaluer budgétairement les projets. Et après le CTL de mars les crédits devront être engagés rapidement. Or, pour certains projets la recherche de solutions, devis... peut s’avérer impossible en si peu de temps.

3. décisions collectives / décisions individuelles

Ça va être un nœud du problème d’abord parce que ce ne sera pas simple de savoir ce que l’on peut choisir, à commencer à cause de la mise à l’écart vue ci-dessus. Ensuite parce que chacun·e a ses propres sensibilités et goûts et mettre tout ça en musique va relever de la gageure parfois.

Solidaires Finances Publiques pense à ce stade que, dans un premier temps, les idées individuelles et collectives doivent s’exprimer et être débattues collectivement. Et nous pensons aussi que le collectif et l’individuel ne sont pour le compte pas incompatible, comme nous le montrons au point 5.

4. le risque des propositions contradictoires sur un site ou un service

Une fois que l’on a écarté les sommes relevant de la DGF ou du CHS l’imagination est certes au pouvoir, mais elle est bien plus limitée et peut s’avérer compliquée à gérer par un collectif.

Prenons l’exemple d’un service de 40 agents qui collectivement aurait l’idée de proposer l’achat d’un baby-foot (ils en ont mis dans le hall du ministère à Bercy...). Pourquoi pas si encore une fois la proposition recueille l’aval de l’ensemble des agent·e·s. Sauf que : on le met où ? Parce que si un autre service de l’autre côté du couloir désapprouve totalement cette idée et considère par exemple que le bruit va être insupportable ça ne va pas le faire. Et cela renvoie à la notion de site plus que de services et on pourrait sans doute multiplier les exemples.

5. Retour sur la démarche nationale des syndicats sur ce volet 3

Les organisations syndicales nationales ont tenté jusqu’au bout de faire basculer ces 10 millions € dans le volet 1 à savoir la prime exceptionnelle pour pouvoir quasiment la doubler. La DG n’a rien lâché et a menacé de reprendre ces fonds pour les utiliser à d’autres fins et c’est ainsi que la démarche parvient jusqu’à chacune des directions.

La réflexion de *Solidaires Finances Publiques* sur ce point

La question que nous nous posons est la suivante : Est-ce que nous ne devons pas continuer à tenter de transformer cette partie en pouvoir d’achat. Et *Solidaires Finances Publiques* pense qu’on peut le faire si les agent·e·s le veulent évidemment et à condition de trouver des moyens qui entrent dans le champ de l’accord.

Nous croyons donc qu’il est possible de redonner tout ou partie des fonds, à ce stade de la réflexion sur **l’alimentation et la culture par exemple**. Nous verrons ce qu’en pensent les agent·e·s et cela peut se coupler avec du collectif.

Un exemple précis évoqué sur l’alimentation par *Solidaires Finances Publiques* 31

Le CDAS du 31, sur proposition des OS, a l’an dernier lancé une opération avec une entreprise qui s’appelle « La ruche qui dit oui », lien sur le net <https://laruchequiditoui.fr/fr>. Pour faire vite ses principes sont :

- le local puisque les produits sont en moyenne de 60 kms autour de chez nous
- chaque région propose un choix de produits locaux

– le producteur fixe librement son prix et la ruche prend 20 % pour sa gestion

Nous précisons qu'il y a de multiples points de collecte de produits sur toute la région. Le CDAS a offert une sorte de « ticket cadeau » sur une commande à passer à « La ruche qui dit oui » et les agent·e·s qui le souhaitaient devaient simplement commander leur ticket puis à elles et eux de se débrouiller pour passer commande des produits, les récupérer et régler la différence le cas échéant.

On pourrait imaginer que tout ou partie, s'il ne ressort aucune proposition collective particulière ou viable, soit injectée sous cette forme. Et c'est donc du pouvoir d'achat qui est récupéré par les agent·e·s. Pour les motivations au regard de l'accord quelques premiers constats :

– c'est une démarche éco-responsable dès lors que ce sont des producteurs locaux

– c'est une démarche de RSA dès lors qu'en interne c'est du « mieux manger » pour les agent·e·s et qu'en externe c'est une opération d'aide aux producteurs locaux

– c'est une innovation dès lors que ce sont les personnels qui l'ont choisie et que l'administration a fourni l'outil et le budget pour les satisfaire.

Voilà donc une idée qui permettrait de restituer de l'argent aux personnels alors que cela n'a pas été possible au niveau national et elle présente le mérite d'être dans le prolongement de l'action du CDAS l'an dernier et donc d'une démarche d'action sociale.

Et nous pensons que **la culture** peut être un autre vecteur qui répondrait au même type de caractéristiques et entrerait tout autant, en fonction des choix opérés, dans le cadre.

Un mariage possible du collectif et de l'individuel

Rien n'empêcherait par exemple qu'un service opte pour une part du montant sous cette forme et pour un achat collectif pour l'autre. Et la solution « La ruche qui dit oui » peut-être, soit une mesure générale là où ce serait souhaité, soit une mesure de complément d'une autre action.

Les 4 items de l'accord cadre quelques éclaircissements

« **Cadre de vie au travail** » : (attention différence avec « qualité de vie au travail »).

Pour faire le plus simple possible, il faut selon nous distinguer les deux termes.

La qualité de vie au travail c'est tout un concept qui va de l'organisation du travail au management en passant par les risques psychosociaux et la santé pour se limiter à ça.

Le cadre de vie au travail c'est l'environnement immédiat du lieu dans lequel on exerce et on parle donc ici plus de « décoration » que de fond. Par exemple repeindre les murs relève du cadre de vie au travail mais c'est de la responsabilité de la direction sur son budget. En revanche décider d'avoir des copies d'œuvres d'art sur les murs des couloirs ou des bureaux relève de cette démarche.

Et donc le champ qui est ouvert à cette rubrique relève plutôt encore une fois de la « décoration ou du loisir » si on peut le traduire ainsi.

Démarche « éco-responsable ».

Là aussi l'imagination peut être au pouvoir mais encore une fois dans plusieurs limites : ne pas substituer les montants de l'accord à ceux qu'auraient mis les directions, penser au temps très court entre le développement des idées et leur financement. Ainsi, l'idée de ruches sur le toit d'un bâtiment est séduisante, mais particulièrement compliquée à mettre en œuvre au regard du temps que nous avons pour le réaliser.

Sensibilisation aux innovations et « RSA » de quoi parle-t-on ?

Manifestement les questions posées par les directions à la centrale pour éclaircir ces deux points. Ont eu une réponse de la DG : « *vous êtes déjà une 10ne directions à nous avoir posé cette question et nous n'avons pas de réponse...* ». En clair DG et Directeurs mette un item sur une question dont personne parmi leurs troupes n'a idée de ce que cela signifie !!!

Sensibilisation aux innovations

Si l'on prend, parmi d'autres expressions, un début de compréhension et de pseudo-définition ça donne cet exemple : *"Quelle est la définition de l'innovation ? C'est tout le problème, et une partie de notre travail"*, lance Benoît Ferrandon, chef du service innovation à la direction prospective au conseil général de Loire-Atlantique (4100 agents, 1 313 321 hab.), créé en 2012.

"Nous travaillons sur le rapport à l'usager et la façon de conduire les politiques publiques. L'objectif est de dépasser le stade du prototype pour inoculer l'innovation", explique-t-il, soulignant l'importance du lien avec l'observation des dynamiques territoriales menée au sein du service.

"L'innovation, c'est tenter de faire autrement des choses qu'on croit savoir faire, complète Antoine Foucault, coordonnateur de l'équipe innovation publique à la Direction de la prospective, des schémas et du développement durable (DPSDD) de la région Pays de la Loire. Cela renvoie au design de services publics et à l'évaluation des politiques publiques, à l'aune des usagers."

Si nous avons compris c'est avant tout un modèle participatif avec les personnels comme le public pour dégager des solutions concrètes et pratiques. En bref des concepts évidemment anglo-saxons et inspirés du privé que l'administration reprend 10 ans plus tard. On connaît le principe sur des tas d'autres sujets.

RSA pour Responsabilité Sociale de l'Administration

Assez mal défini dans l'administration mais plus précis dans les entreprises sous le nom de RSE (Responsabilité Sociale des Entreprises), pratiqué depuis longtemps, notamment par les plus grosses. Pour simplifier la notion renvoie à « *l'obligation morale et éthique des entreprises dans leurs relations avec leurs employés, l'environnement, les concurrents, l'économie et d'autres domaines de la vie d'une entreprise.* ». Dans les faits nombre d'entreprises entrent dans ce jeu pour améliorer leur image en interne comme à l'extérieur et en faire un objet de communication. Ceci étant ça les pousse sur des voies qu'elles n'auraient pas explorées.

La RSE est, selon certains spécialistes, divisée en 3 domaines :

- **la responsabilité interne** qui englobe toutes les stratégies et processus internes qui ne touchent pas le public mais qui sont essentiels pour l'orientation éthique de l'entreprise ;
- **le domaine central de responsabilité** qui comprend tous les domaines qui sont efficaces pour le public et qui ont un effet direct sur l'environnement, les personnes et la société, mais qui font partie du processus de travail normal.
- **La responsabilité externe** qui comprend les domaines « actionnistes » en dehors de la propre activité de l'entreprise comme le sponsoring, les fondations, donations,...

Quelques schémas pour donner une idée de ce que les entreprises appellent RSE



L'administration est entrée dans cette danse, là aussi par mimétisme avec le monde de l'entreprise.

En guise de Conclusion provisoire :

Vous l'aurez compris cette histoire n'est pas aussi simple que les quelques lignes de l'accord-cadre national ne semblent le dire. Mais peu importe aujourd'hui que l'on soit d'accord ou pas avec tout ou partie de l'accord national, le volet 3 est ouvert et les fonds qui vont avec seront versés.

Alors il nous faut, vous et nous, nous en saisir pour être le plus utiles au collectif et à chacune et chacun d'entre nous.

C'est pourquoi *Solidaires Finances Publiques Aveyron* tente au travers de ce document de vous donner des informations les plus complètes possibles et utiles à titre personnel et collectif.

C'est pourquoi aussi nous vous invitons à nous écrire, en copie pour Thierry REGOURD, pour nous communiquer vos idées.

Au final fin mars c'est nous qui aurons à voter ou pas tout ou partie de ces projets et, si nous assumerons notre rôle, nous voulons le faire après avoir analysé la démarche et partagé nos préoccupations et nos idées, partagé aussi les vôtres cela va de soi.

La balle est maintenant dans votre camp et c'est à vous de vous en saisir avec les « règles du jeu » que nous avons essayé de vous transmettre. Soyez assuré-e-s que l'équipe de *Solidaires Finances Publiques Aveyron* sera à vos côtés tout au long de la démarche.