

AU PAYS DES MERVEILLES

« La plus grave maladie du cerveau, c'est de réfléchir » (maxime shadok)

L'année 2020 aura été celle de la pandémie de COVID-19, une crise sanitaire, puis économique et sociale. Une telle situation, de par son caractère exceptionnel, agit comme un révélateur de la capacité d'une organisation à prendre en compte le réel, à s'adapter, voire à se remettre en question.

Challenge intéressant pour notre chère DGFIP, dont les directeurs nous vendent leurs réformes, depuis des années, en mettant en avant la nécessité de s'adapter dans un monde en mouvement perpétuel.

Las, la ligne directrice adoptée dès le début de la pandémie, en particulier dans le Bas-Rhin, fut le déni. Il était important de ne rien faire avant d'y être forcé.

Anticipation est visiblement un gros mot à la DRFiP 67. Résultat : à l'annonce du premier confinement, rien n'était prêt. Ni le minimum (gel et masques), ni l'équipement pour le télétravail qui devenait la norme. Pire encore, des agent(e)s furent laissé(e)s sans aucune nouvelle pendant les 2 mois du confinement. La DRFiP 67 était-elle encore en vie ?

On aurait pu croire que des leçons seraient tirées de cette situation à partir du mois de juin. Que nenni !

La direction s'est empressée de faire comme si tout cela n'était qu'un mauvais rêve, qu'on allait pouvoir revenir à la plus parfaite des normalités dès le mois de septembre. Et relancer le NRP !

Hélas, la COVID-19 doit être syndiquée chez ces saboteurs de Solidaires. Elle revenait dès l'automne, obligeant la direction à revoir une nouvelle fois ses plans.

Mais cette fois, la DRFiP ne s'est pas laissée impressionner. Elle a tenu bon en relançant les réformes sans faillir, ni se laisser distraire par des questions sans importance.

Ainsi, devant le développement annoncé du télétravail, hors pandémie, Solidaires a demandé la constitution, dans le cadre du CHSCT, d'un groupe de travail consacré aux conséquences de la pérennisation du télétravail (organisation, équipements, management).

Si les Douanes et l'INSEE ont participé, avec sérieux, à la première réunion de ce groupe de travail, la DRFiP 67 est venue en touriste. Ce n'est pas dans le NRP !

Depuis l'annonce du second confinement, la politique est claire : moins on en parle, moins ça existe.

Et, donc, dans l'urgence, on bricole. On confond travail à distance et télétravail, on incite les agents nomades à se déplacer mais pas trop quand même.

On incite les usagers à utiliser davantage e-contact. Malheureusement, ces derniers l'ont fait, le saturant, et en interdisant, de fait, l'accès aux agents.

Finalement, la leçon principale de cette pandémie est que nos directeurs, tant au niveau national que local, vivent dans un monde à part, avec ses propres règles, ses agents virtuels qui exécutent docilement et sans réfléchir, sa réalité qui se plie à leurs désirs.

Les shadoks auraient-ils pris le contrôle de la DGFIP ?

COURRIER LECTEUR

Ok boomer

Cher Stironkel,

*Il est grand temps que je hurle mon indignation face à notre direction locale. En deux mots comme en cent : « **OK BOOMER** »*

Je pourrais te décrire les dégradations de tout ordre que j'ai vécues dans notre administration (dont je fais partie depuis plusieurs décennies). Mais aujourd'hui je me cantonne à la façon dont notre direction locale nous « gère » pour ne pas dire nous traite. C'est tellement navrant, exaspérant que seul un cri peut y répondre.

La phrase OK BOOMER est d'abord née sur internet, avant d'être vraiment popularisée par une députée écologique néo-zélandaise de 25 ans, Chloë Swarbrick, au parlement de Wellington (le 5/11/2019) pour faire taire un parlementaire plus âgé qui tentait de l'interrompre.

Elle traduit de façon simple une fracture générationnelle grave. Elle est rapidement utilisée pour tourner en dérision les attitudes stéréotypées attribuées à la génération entre 1945 et fin des années 1960. Depuis, elle dénonce moult positions :

- * la fermeture d'esprit*
- * la condescendance envers les gens nés plus tard*
- * la résistance aux technologies*
- * la négation des changements climatiques*
- * l'opposition aux idées des générations futures.*



Quel rapport avec notre DRFIP 67 ?

Le management de notre direction cumule des positions décrites ci-dessous.

Malgré l'affichage, malgré la Com à tout va, la direction refuse d'accompagner le changement avec les moyens primordiaux. Ainsi on prône le télétravail, mais on n'investit pas dans le matériel essentiel pour garantir de bonnes conditions de travail pour les travailleurs à distance : PC portable en nombre, écran fixe, clavier et souris sans fil, téléphone professionnel, fauteuil ergonomique pour les agents qui en sont dotés au bureau, indemnisation des frais. Elle s'exonère de la prévention des risques psycho-sociaux tels que l'isolement, la suractivité, le droit à la déconnexion, la juste répartition des tâches entre les collègues au bureau et ceux au domicile.

N'a-t-on pas entendu le président du CHSCT prétendre qu'il n'était pas possible de disposer d'un matériel professionnel à son domicile ? Et le même d'affirmer également qu'il n'était guère possible que l'agent de prévention se rende au domicile d'un agent consentant pour améliorer ses conditions de travail ?

OK BOOMER ! Sauf que l'INSEE a mis les moyens pour tous les agents, et que le 68 pratique déjà la visite à domicile.

Concernant le NRP, la seule décision évidente, sans aucun doute possible, serait de suspendre cette réforme a minima jusqu'à la fin de la crise sanitaire. Mais la fermeture d'esprit de nos dirigeants bloque complètement cette hypothèse. Bien au contraire, il faut rattraper le temps perdu par le 1^{er} confinement.

OK BOOMER, mais sache que tu es responsable de la souffrance des agents qui doivent gérer la crise, le manque d'effectifs, tout en étant dans l'incertitude profonde de leur avenir

L'ancienneté administrative de nos directrices et directeurs est un fait indiscutable. Elle devrait normalement être synonyme de compétences multiples, dont les principales devraient être l'écoute, le respect et le dialogue. C'est à dire être en mesure de prendre en compte des avis différents, pour trouver des compromis acceptables (« gagnant-gagnant »), des décisions collégiales, des solutions adaptées au réel. En réalité, notre direction se positionne en commandeur, appliquant sans broncher les consignes de Paris.

OK BOOMER, sauf que les conséquences des décisions imposées aujourd'hui seront subies par les collègues nés plus tard, qui resteront bien plus longtemps que les membres du Comité de Direction auteurs desdites décisions.

- BREVES -

Bientôt chez nous : la SARL Centre de Contact !

Le centre de prélèvement service est passé Centre de contact au 1/9/20. Pour les collègues qui y travaillent, ce changement de métier est normalement indemnisé par une prime de conversion. Cette prime est versée à la condition que les formations aux nouveaux métiers soient effectuées.

C'est chose faite, tous sont formés. Mais les collègues sont toujours dans l'attente de ce versement, malgré nos relances.

Doit-on créer une SARL Centre de Contact et demander le fonds de solidarité pour perte d'énergie afin de percevoir enfin cette prime ?

ELLE ATTENDAIT



Les beaux petits travaux à Molsheim

Nous avons appris un nouvel élément de langage de la 'novlangue macronienne'. « Les travaux en cours à Molsheim sont cosmétiques et non structurels ».

Les collègues confrontés à la poussière, au bruit, aux déménagements successifs, apprécieront !

Jouons au petit Larousse



La loyauté : ce terme revient souvent dans la bouche de notre directrice pour justifier sa mise en œuvre de réformes destructrices dans notre département.

Mais d'ailleurs, qu'est-ce que la loyauté ?

Prenons notre dictionnaire. « *Loyauté* : caractère de celui qui est honnête, qui obéit aux lois de la probité et de la droiture . »

Alors reprenons :

– Quand la directrice élabore sans état d'âme un plan brutal de détricotage massif des services publics dans notre département, est-ce vraiment de la **droiture** ?

– Quand la directrice annonce aux agents, la main sur le cœur, « *qu'il n'y aura pas de mutations forcées* », est-ce vraiment **honnête** ?

Plus que de la loyauté, nous y voyons quant à nous du zèle... Et beaucoup de **cynisme**.

Vouloir être la 1ère de la classe, ce n'est pas indigne en soi... Sauf quand ce sont les agents qui en payent les pots cassés !!

Une expérimentation « à l'insu de mon plein gré »

Lors du CTL du 17/11/20, Solidaires interpelle la DRFIP sur le transfert des quitus à Denain (59) et demande quelles seraient les conséquences pour le 67.

Elle nous répond que nous avons plus d'informations que la direction elle-même. Pourtant, la directrice s'est positionnée comme volontaire pour cette expérimentation. Cherchez l'erreur !!



La sucette pour les SIE

Au sujet de la Charte Marianne dans les SIE, les organisations syndicales (OS) demandent si c'est bien le bon moment vu le contexte sanitaire et les applications défaillantes tous les jours.

La DRFIP répond : « *nous sommes dans une stratégie de communication et non de revendication. Si on devait attendre le bon timing, on attendrait longtemps* ». Tout est dit ! Un aveu !!

Le Masque d'or est décerné à...

N'oublions pas ces grands moments où les OS insistaient pour recevoir des masques lors du premier déconfinement le 11 mai 2020. Le président du CHSCT avait répondu du tac au tac que les agents étaient suffisamment pourvus en masques (3 masques lavables de provenance lointaine reçus le 20/5/2020). Pourquoi changer de masque en cours de journée ? « *On ne change pas ses chaussettes quand on arrive au bureau* » !!



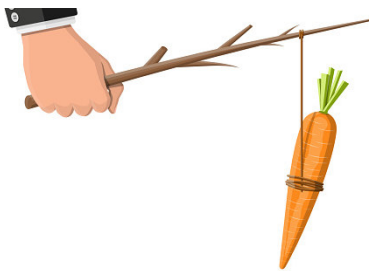
Anticiper ? Mot inconnu à la DRFIP67

Début mars, alors que le 68, 1^{er} département cluster de France, était passé en phase 3, notre DRFIP, toujours aussi réactive et attentionnée pour son petit personnel, a refusé et s'est opposé à appliquer toutes les mesures demandées par les OS, malgré un droit d'alerte départemental et intersyndical, au motif que le 67 n'était qu'au stade 2.

Pour notre Direction, le virus c'était un peu comme le nuage radioactif de Tchernobyl. Pas sûr qu'il allait franchir les frontières du département limitrophe.

Autre exemple : repenser les accueils en les dotant de plexiglass adaptés. Le président du CHSCT avait rétorqué le 26/5/20 : « *c'est prématuré, on verra s'il y a un retour de pandémie* ».

Allez un petit effort. Vous avez raté la 1^{ère} vague puis la 2^e. Il vous reste une chance de réussir : une 3^e vague est annoncée en début d'année.



A+, tremblez !!!

Avec la suppression massive des trésoreries et les fusions de services, de nombreux A+ vont rester sur le carreau. Nous nous sommes enquis de leur devenir lors du CTL spécial « NRP 2021 » du 4 novembre 2020.

Réponse de la Direction : « *ils trouveront leur place à la DRFIP* ». Et surtout, que les organisations syndicales se rassurent : « *on s'occupe bien de nos cadres, comme on s'occupe bien de nos agents* » .

Alors là, A+, si on était vous, on serait un peu inquiets, voire carrément flippés.

AFFICHAGE A LA DRFIP

A plus de 2m du sol... et l'échelle n'est même pas fournie ! C'est renversant !



ATTENTION PIÈGE fiche de vœux vs fiche de mutation

Fiches de vœux , quesaco ??

Avec la mise en place du NRP, on entend beaucoup parler de « fiches de vœux ». Attention, on vous le rappelle, ces fiches de vœux sont mises en place dans le cadre des restructurations intervenant au 01/01/2021 et ont pour but de recueillir les souhaits des agents pour la **période intermédiaire du 01/01/2021 au 31/08/2021**.

Les agents concernés par ces restructurations **devront tout de même participer au mouvement de mutations 2021 pour obtenir une affectation au 01/09/2021**.

Une demande de mut' mal rédigée peut, surtout par les temps qui courent, décupler le risque d'une affectation non souhaitée !

En cas de doute, ne restez pas seuls avec vos interrogations : contactez-nous. Des permanences Mut' vous seront proposées en janvier.

L'EUSSES-TU LU... ?

A défaut de formation prodiguée par l'administration pour le bien-être des télétravailleurs, le Stironkel vous livre les CONSEILS de SURVIE, publiés dans les DNA le 31/5/20.

Si ce n'est pas malheureux, la presse locale se soucie plus de notre santé que notre propre Direction.

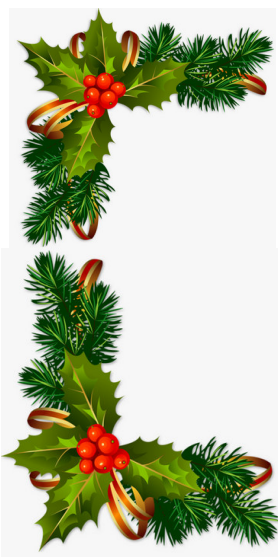
- 1) ne pas culpabiliser
- 2) être clair avec son manager sur les priorités
- 3) délimiter les horaires de travail sans empiéter sur la vie personnelle
- 4) ne pas oublier de décompresser
- 5) se préoccuper les uns des autres
- 6) ne pas rester seuls avec ses peurs

2020 ANNEE INOUBLIABLE à la DRFPIP

Petit florilège :

- le point d'indice toujours gelé
- suppression d'emplois à gogo
- conditions de travail dégradées et indécentes
- NRP et démétropolisation
- mépris et ingratitude
- vol des jours RTT
- gestion en amateur de la crise sanitaire

Va-t-on continuer longtemps comme ça ? Quand est-ce que ça s'arrête ? Et après tout ça, il faudrait faire preuve d'une motivation sans faille ?!



Toute l'équipe de Solidaires Finances Publiques 67 vous souhaite de passer de belles fêtes de fin d'année, centrées sur l'essentiel, et de bien profiter des...

