



Coup de Griffes

Par courriel du 18 mai, notre Directeur Général nous a annoncé un grand «remue-méninges» pour préparer les nouvelles orientations stratégiques de la DGFIP. Bien évidemment, aucune réunion de présentation n'a été organisée pour en informer les représentant.es des personnels.

Des collègues ont donc été, ou seront «désigné.es volontaires» pour participer à des ateliers (si possible celles et ceux qui visent une promotion par concours ou liste d'aptitude !).

Cette démarche nous paraît à la fois fallacieuse et dangereuse.

Va-t-on demander aux agent.es de participer à la destruction de leurs propres missions, de leurs propres emplois ? Scier la branche, déjà très fragilisée, sur laquelle nous sommes assis.es ?

Au-delà des questions sur l'organisation (pas de préparation, durée réduite des ateliers), l'enjambement des corps intermédiaires est problématique.

C'est une méthode macroniste bien connue et déjà éprouvée lors du «Grand Débat» ou de la «Convention Citoyenne pour le climat», avec les résultats que l'on connaît.

Ne tombons pas dans ce piège de management qui illustre une fois de plus les dérives dangereuses de la DG.



Bonnes vacances à toutes et à tous

Les élections sont donc passées, et elles ont rendu un verdict douloureux : cinq ans de plus avec Macron et l'entrée en force de député.es d'extrême-droite à l'Assemblée Nationale. Une configuration historique car inédite, et surtout le résultat de cinq années de politiques libérales de casse sociale, d'autoritarisme et de mépris, au service des plus riches, que nous n'avons eu de cesse de dénoncer.

Tout ceci ne présage rien de bon pour notre pays, pour ses services publics et en particulier pour la DGFIP.

L'été se profile enfin, synonyme de vacances, de détente et de repos bien mérité.

Nous resterons toutefois vigilant.es sur les engagements pris en matière de pouvoir d'achat et notamment sur le dégel du point d'indice des fonctionnaires.

Ressourçons-nous bien durant ces vacances bienvenues après ces derniers mois une nouvelle fois éprouvants, car la rentrée risque fort d'être agitée.

En effet, il faudra, quoiqu'il arrive, continuer à nous mobiliser contre les projets destructeurs que la DG et le gouvernement veulent nous imposer, à l'image du NRP ou de la future réforme des retraites.

Notre avenir dépend de l'intensité et de la force de nos luttes.

Sommaire

Edito : Bonnes vacances à toutes et à tous	p. 1
Note passable pour la FORPRO	p. 2
Nous voulons des moyens, pas des plantes vertes !	p. 3
Connaissez-vous le «socialwashing ?»	p. 4

Note passable pour la FORPRO



Malgré l'implication forte des personnels de la formation professionnelle qui est à saluer, la DGFIP n'investit plus dans sa formation et est victime des choix de gestion catastrophiques pris en hauts lieux.

Pour que des formations de qualité en adéquation avec les besoins des agent-es soient maintenues, en présentiel, il faut y mettre les moyens nécessaires, solliciter et impliquer des collègues expérimentés pour les animer.

De la e-formation à foison

Nous assistons ces dernières années à une dérive qui consiste en une augmentation de la part des e-formations hors contexte sanitaire. C'est une démarche d'ensemble qui traverse la fonction publique.

Ces e-formations sont très chronophages et les directions refusent souvent d'accorder une Autorisation d'absence pour formation professionnelle pour les suivre. Elles sont donc suivies la plupart du temps en mode dégradé : l'apprentissage nécessite un minimum de concentration incompatible avec les perturbations de l'environnement professionnel quotidien (travail en plateau, appels téléphoniques, mails ...).

Combien de e-formations ne sont pas suivies jusqu'à leur terme ? Voire même pas du tout par manque de temps ? Et l'e-formation montre ses limites, notamment en termes d'émulation et de reformulation. Aucune possibilité d'échanges et d'interaction avec le formateur ou la formatrice.

Même si l'administration s'en défend, le «tout distanciel» est un véritable levier pour faire baisser le coût de la formation avec des frais de transports, d'hébergement et de restauration en moins. Sans parler de la rémunération des animateurs et animatrices qui est «économisée» au mépris de la qualité de la formation rendue.

Des préparations aux concours à minima

En 2009, 18 467 collègues étaient inscrit.es aux préparations aux concours A, B et C. En 2017, ce nombre tombe à 10 196. En 2018, elles et ils ne sont plus que 9 127 ! Et cela continue à diminuer...

Tout est dit ! A force de faire tout à minima, c'est tout le parcours de carrière des agent.es qui subit cet effondrement des moyens et des personnels.

Sans compter qu'il devient de plus en plus difficile pour les agent-es de s'absenter de leur service pour animer ou suivre une formation. Les dissuasions, voire les refus, de la part de chefs de services invoquant de prétendues nécessités de service deviennent légion.

C'est la technicité des agentes et agents qui est mise en péril. La réforme des formations initiales, le sous-dimensionnement et la dégradation des formations en cours de carrière pénalisent la DGFIP toute entière.

NOUS VOULONS

Le 22 octobre 2021 les organisations syndicales représentatives à la DGFIP signaient un accord collectif dans le cadre d'un protocole visant à reconnaître «l'engagement des agent-es».

Financé par les économies réalisées par les suppressions de nos emplois et engagé à la hâte dans le contexte des dernières élections Présidentielles, il comportait trois volets.

- 1. - Une enveloppe «rémunération» qui a débouché sur le versement en décembre dernier d'une prime «exceptionnelle» : c'est à dire non pérenne.**
- 2. - Un volet « promotions » qui s'est donc traduit par un petit supplément du volume des promotions internes réparties sur l'ensemble des Directions (pour cette année uniquement).**
- 3. - Et enfin un volet « amélioration du cadre de vie ». Avec pour ce dernier sujet, une enveloppe allouée à chaque Direction locale en fonction de sa taille (485 000 € pour Paris). A charge pour chaque DDFIP / DRFIP d'instaurer un pseudo-dialogue social permettant d'élaborer des projets d'amélioration matérielle de l'environnement professionnel.**

Le but recherché : donner l'illusion d'une démarche «participative». Plusieurs contraintes devaient néanmoins borner l'élaboration et la sélection des projets issus de cette « consultation » :

- des orientations encadrées (vers des aménagements écoresponsables notamment...),
- le financement des projets proposés ne devait par ailleurs pas entrer en concurrence, ni avec la dotation générale de fonctionnement de chaque Direction, ni avec le budget du CHSCT,
- les aménagements proposés ne devaient pas impliquer de dépenses ultérieures pérennes dans la mesure où le dispositif n'était pensé que comme une reconnaissance « ponctuelle».

Inutile de revenir sur le chantage initial (timing strictement calibré en un nombre de rencontres très contraint en amont ...) qui a marqué en octobre le dialogue social entre la DG / et nos OS Nationales.

Néanmoins, nos organisations syndicales ont âprement bataillé pour faire évoluer le dispositif global. Même si en matière de rémunération nous avons réaffirmé notre détermination à obtenir une revalorisation pérenne qui nous a été refusée, nous avons néanmoins obtenu qu'une prime soit accordée aux cadres A, B mais aussi C qui en étaient initialement exclu.es.

Nous avons également obtenu que cette prime ne soit pas versée qu'aux seul-es agent-es n'ayant pas été placés en ASA durant la crise sanitaire comme cela était envisagé à l'origine.

Localement toutefois, la DRFIP s'est employée à démontrer combien sa conception des échanges était restrictive, unilatérale et descendante. Elle ne pourra en effet, même pas se targuer des appareils de légitimité conférée par l'instrumentalisation démarche véritablement participative puisque la DRFIP s'est contentée en décembre dernier de réunir quatre ateliers composés chaque fois de moins d'une vingtaine de collègues.

DES MOYENS, PAS DES PLANTES VERTES !

Ces ateliers qui ont finalement réuni moins de 2 % de l'ensemble des personnels de la direction parisienne (dont une bonne majorité de cadres A et A+) ont conduit à l'élaboration d'une liste de projets aussi divers que l'aménagement d'espaces de détente, l'installation de fontaines à eau, la fourniture de gourdes, de ballons de gymnastique ou de coussins ballons, de plantes vertes etc).

La Direction a ensuite elle-même sélectionné, unilatéralement, les propositions qui seraient soumises in fine au vote des organisations syndicales locales. Un Comité Technique Local (CTL) « consultatif » et inédit s'est donc tenu le 15 avril dernier.

La DRFIP comptait sur le chantage instauré autour de l'exercice pour obtenir le plébiscite attendu puisqu'elle faisait planer au-dessus de nos têtes, la menace suivante : si les organisations syndicales ne votent pas en faveur des projets proposées par la Direction, l'enveloppe allouée à Paris serait perdue et irait financer les projets d'autres départements.

À Paris, compte-tenu notamment des funestes réformes « Démétropolisation » et « NRP » (Nouveau Réseau de Proximité) qui se traduisent par la perte à l'horizon 2027 de 12 de nos implantations, une réflexion s'est posée sur l'utilisation du budget alloué. Fallait-il par exemple « investir » et améliorer le cadre de vie sur des sites destinés à être perdus dans les prochaines années ou au contraire sacrifier les collègues travaillant sur ces sites en les excluant du bénéfice de tout aménagement de leur « cadre de vie » ?

Quant aux autres projets, il reste difficilement concevable que l'implantation d'une fontaine à eau (par exemple) puisse théoriquement relever d'un budget récompensant « l'engagement professionnel des agent-es » et ne pas s'inscrire dans le budget de fonctionnement courant de la DRFIP...

La Direction locale sait donc s'accommoder et dépasser les contraintes qui l'arrangent et se laisser enfermer par d'autres... Dans le souci de dépasser ce type de contraintes et de faire en sorte que ce budget profite à toutes et à tous, nos organisations syndicales ont ainsi proposé que cette enveloppe puisse financer des cartes de types cartes cadeaux éthiques / écoresponsables attribuées individuellement aux agent-es.

L'idée de ces cartes cadeaux (sur laquelle nous avons exigé de pouvoir voter au CTL du 15 avril dernier) a systématiquement été écartée par la Direction parisienne qui s'abritait derrière les consignes de la Direction Générale et / ou des contraintes d'ordre juridique pour asseoir son refus.

Pour la D.G ces cartes cadeaux (Eti'kado) / vacances (telles que proposées par Paris et d'autres départements) s'assimilaient à un complément de rémunération incompatible, selon elle, avec les orientations politiques d'un Ministère qui n'avait pas « souhaité, par ce dispositif, donner un supplément de pouvoir d'achat individuel ». On appréciera l'entêtement à maintenir un tel cap dans

une période au cours de laquelle le pouvoir d'achat est pourtant apparu comme la première des préoccupations des Français.es.

Avec donc des projets élaborés en petits comités, avec des organisations syndicales tenues à l'écart, avec une liste de projets sélectionnés unilatéralement par une Direction locale persuadée de l'efficacité du chantage orchestré, Solidaires a fait le choix lors du CTL du 15 avril dernier de ne pas prendre part à un vote qui s'apparentait à une demande de plébiscite. Les autres organisations syndicales présentes (la CGT et FO) ont fait des choix aux conséquences analogues.

Difficile en effet, dans les conditions proposées de valider par un vote, le blanc-seing attendu par la Direction qui n'attendait de nous qu'une signature en bas de page.

Notre positionnement du 15 avril dernier aura donc eu l'avantage de placer la Direction Parisienne dans un embarras qu'elle n'avait pas anticipé. La plus grosse Direction (Paris) de la DGFIP apparaissant comme incapable de mener à bien le simulacre de dialogue social qu'on attendait d'elle en haut lieu...Le DG lui-même se serait vu reprocher cette incapacité à réussir l'opération de communication attendue.

Néanmoins, mécontente de l'échec de sa stratégie de communication, la DG a poussé toutes les Directions locales dans lesquelles aucun accord n'avait pu être trouvé, à chercher de nouveau la caution des organisations syndicales.

À Paris, la DRFIP a contacté l'ensemble des organisations syndicales individuellement pour savoir si elles seraient susceptibles de faire évoluer leur position. Solidaires Finances Publiques, la CGT Finances Publiques et FO DGFIP 75 ont refusé de se prononcer en dehors du cadre « officiel » d'un CTL seul garant de la transparence des échanges.

Ce 4 juillet, un nouveau CTL « informel » était ainsi convoqué et il était de nouveau demandé à nos organisations syndicales de se prononcer sur les mêmes bases que le 15 avril : la représentation des mêmes projets.

Nouvelle petite manœuvre pour tenter d'arracher le vote favorable espéré par la DG, nous proposer de voter en deux temps :
– voter sur notre proposition d'obtenir des chèques ethi'kado qui de l'aveu même de notre Directeur Régional n'avait que des chances infimes d'être acceptée par une DG inflexible,
– et voter, ensuite pour les projets de la Direction qui s'imposeraient en cas de refus (presque acquis) de la DG.

La manœuvre pour obtenir le plébiscite attendu en s'affranchissant de considérer notre proposition était grossière.

Ainsi unis et fidèles aux mandats respectifs de leurs sections et renforcés par ailleurs par la consultation des agent.es au cours notamment des dernières tournées de HMI, Solidaires Finances Publiques, la CGT Finances Publiques et FO DGFIP 75 ont confirmé le sens de leur vote du 15 avril dernier en validant la première proposition mais en refusant de donner leur accord pour la seconde.

Solidaires Finances Publiques a notamment rappelé l'indécence et le décalage entre des projets prétendant améliorer (via l'achat de ballons ou de plantes vertes ...) le cadre de vie des agents.es parisiennes appelées à être structurellement dégradé sous l'effet de la démétropolisation et de son corollaire : le NRP (qui nous fait perdre 12 de nos sites). Pour nous en effet, la priorité en terme de conditions de travail et de cadre de vie aurait consisté en la préservation des implantations actuelles avec leurs restaurants administratifs, leurs espaces d'archivage dédié, une superficie par agent.e décente etc, plutôt qu'en l'acquisition d'aménagements plus accessoires.

Solidaires Finances Publiques Paris renvoie donc la responsabilité sur la Direction Générale, du sort qui sera réservé à cette enveloppe budgétaire « Cadre de Vie ».

Connaissez-vous le « socialwashing » ?



Le socialwashing est un procédé de marketing ou de relations publiques utilisé par une organisation (entreprise, administration...) pour se donner une image trompeuse de responsabilité sociale. Il s'agit donc d'un décalage entre les pratiques internes de l'entité et sa communication externe.

Une entreprise qui pratique le socialwashing affiche donc publiquement un intérêt et un engagement pour le bien être de ses salariés sur leur lieu de travail. Elle n'hésite ainsi pas à communiquer sur les nouvelles actions qu'elle engage comme la mise en place d'activités apaisantes, la création d'espaces de repos, l'organisation de séminaires sur la qualité de vie au travail.

On pourrait croire que ces actions s'inscrivent dans une démarche bienveillante et participent à l'amélioration de la qualité de vie des employés. Mais, quand l'entreprise ne prête pas réellement attention à ses salariés en dehors de ces actions, et que ces derniers souffrent de pathologies professionnelles (burn-out, brown-out, etc) tandis que l'entité communique sur leur bien-être en parallèle, alors l'organisation exerce un discours mensonger.

Certaines entreprises n'ont pas forcément d'intention malveillante et peuvent penser naïvement que ces mesures suffisent à rendre plus heureux leurs personnels. Elles sont simplement en total décalage avec la réalité et ont une complète méconnaissance de ce qu'il se passe au sein même de ses locaux.

D'autres organisations, au contraire, mettent sciemment en place ce type de discours dans le but de soigner leur réputation, de s'offrir une bonne image.

Il s'agit donc d'une stratégie de communication pour faire oublier, faire briller pour ne pas réparer, cacher pour ne pas changer.

Bien entendu, toute ressemblance avec les récentes évolutions à la DGFIP, comme le protocole «d'amélioration du cadre de vie» ou le «remue-méninges», ne serait que fortuite. Loin de nous l'idée d'imaginer la DGFIP «dissimuler» derrière des mugs, des ballons de gym ou des espaces de détente la souffrance et le stress de ses personnels, démenagés d'office, délocalisés, en sous-effectifs chroniques ou aux prises avec des applications informatiques défaillantes.

Bulletin d'adhésion 2022

Solidaires Finances Publiques Paris

Coupon à remettre à votre correspondant ou à renvoyer à notre trésorière :
Anne BOUTET - Local Solidaires Finances Publiques, 6 rue St Hyacinthe - 75001 Paris

IDENTIFIANTS

N° DGFIP (6 chiffres) N° ANAIS (10 chiffres)

NOM d'usage Prénom

NOM de naissance Date de naissance/...../.....

Cadre : Grade : Echelon : Indice :

Montant de la cotisation →

Temps partiel %

Informations professionnelles

Service :

Site :

@

☎

Ces informations sont obligatoires

Informations personnelles

Adresse perso :

@

☎

Ces informations sont facultatives,
tu pourras les modifier dans ton profil sur solidairesfinancespubliques.org

Je souhaite recevoir des informations par mail OUI NON Signature :

Je souhaite adhérer à Solidaires Finances Publiques OUI NON

**POUR
S'INFORMER...**

Le site internet : <http://sections.solidairesfinancespubliques.info/paris/>

 **solfip75**

La page Facebook : <https://www.facebook.com/SolFIPParis>

 **@Solfip75**