

## FONDS D'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE AU TRAVAIL DES AGENT-ES

### Quand la Direction cherche des boucs-émissaires à ses propres échecs et en rejette la faute sur les organisations syndicales...

Dans un message d'un format **étonnement long**, publié sur Ulysse Paris le 8 juillet dernier, la Direction Parisienne a déployé **une énergie inédite sur le sujet**, pour déplorer la perte de l'enveloppe de 485 000 € allouée à Paris pour l'amélioration des conditions de vie au travail et faire peser outrageusement la responsabilité de cet échec sur les Organisations Syndicales (OS).

Cette enveloppe allouée à chaque Direction locale (en fonction de sa taille), dans le cadre de l'accord national signé le 22 octobre 2021 entre la Direction Générale et les syndicats représentatifs, prévoyait en complément de la prime perçue en décembre et d'un volume de promotions internes supplémentaire, un budget destiné à améliorer le cadre vie au travail.

#### LE PIÈGE ORIGINAL DE LA DÉMARCHE :

En exigeant que l'utilisation de ce budget spécifique soit le fruit d'une démarche **« participative »**, la Direction Générale espérait conférer une légitimité forte à ce qui n'était au fond qu'un vaste écran de fumée, une opération de communication destinée à masquer les pénuries structurelles de moyens et le déficit de reconnaissance matérielle dont nous souffrons à la DGFIP. Avec cette démarche, la Direction Générale espérait ainsi pouvoir afficher une **préoccupation de façade** pour les conditions de travail des agent-es, alors qu'elle en accélère et aggrave par ailleurs la dégradation avec la mise en place du NRP (Nouveau Réseau de Proximité), en proposant une opération autofinancée par les « économies » dégagées par nos propres suppressions d'emplois.

La **manipulation est doublement grossière** et n'aura échappé à personne. Elle lui permettait :

1. de lisser son image de « bulldozer » en feignant de se soucier soudainement de nos conditions de travail et de notre cadre de travail.
2. de se targuer d'un dialogue social rénové (en taisant les pressions et chantages de toutes natures qui l'avaient émaillée).

En clair, sans jamais avoir associé les syndicats, il s'agissait de les contraindre, en bout de course, à valider certaines orientations et à mécontenter mécaniquement une partie des agent-es.

Le but : faire assumer aux OS, toute la responsabilité de ce mécontentement ou se prévaloir de leur total soutien à la démarche.

Le dispositif ne pouvait en effet que diviser :

- D'un côté celles et ceux qui estimaient qu'en ces temps de pénuries la moindre petite chose devait être prise et acceptée ;
- De l'autre côté, celles et ceux pour qui au contraire il ne fallait pas se laisser « enfumer » par une manipulation : **ne pas sacrifier l'essentiel sur l'autel d'aménagements perçus comme plus accessoires.**

## LES SPÉCIFICITÉS PARISIENNES :

### 1°) NI DÉMARCHE NI PARTICIPATIVE NI « REPRÉSENTATIVE »

- Problème : à Paris (et **contrairement à ce qu'indique notre Directeur Régional dans son message du 8 juillet**) : il n'y a pas eu de démarche véritablement « *participative* » puisque seuls 4 ateliers de moins de 20 agent-es ont été constitués et consultés en moins de 15 jours pour élaborer à la hâte, une liste de projets largement et unilatéralement orientés par la Direction locale en fonction de ses contraintes et objectifs propres.

C'est la Direction locale elle-même qui a discrétionnairement guidé et sélectionné les projets qu'elle décidait de retenir et de les proposer au plébiscite final des organisations syndicales, des OS qui n'ont à aucun moment été invitées à prendre part au processus.

Le 15 avril dernier, les Organisations Syndicales ont finalement été convoquées à un Comité Technique Local (CTL) inédit présenté comme « *informel* » pour valider des projets qui n'ont été portés à sa connaissance que 4 jours avant la tenue de la séance.

Avant de siéger à ce CTL comme à celui du 4 juillet, **Solidaires a tenu à organiser sur la quasi totalité des sites des HMI intersyndicales pour prendre le pouls des agent-es sur la question**. Les autres modes de consultation dans un délai contraint étant matériellement irréalisables.

### 2°) LE NOUVEAU RÉSEAU DE PROXIMITÉ (NRP) :

À Paris la mise en place du NRP a lourdement perverti, perturbé et contraint les possibilités et les choix relatifs à l'allocation de cette enveloppe budgétaire et ce à au moins trois niveaux :

#### *a) La perte de 12 de nos sites :*

La Direction Parisienne est la plus durement touchée par les conséquences de la démétropolisation et du Nouveau Réseau de Proximité :

Avec pas moins de 12 sites qui seront perdus à l'horizon 2027, comment en effet réfléchir à l'allocation d'une enveloppe destinée à l'amélioration du cadre de vie et qui posait des difficultés insolubles : Fallait-il refuser de proposer des aménagements pour les sites destinés à être progressivement « restitués » et exclure de facto les agent-es exerçant sur ces sites ? ...

Par ailleurs, avec la fermeture de ces 12 sites, certains collègues vont voir leurs conditions de travail profondément dégradées avec la réduction de la surface allouée à chacun-e, la perte d'espace de stockage et la fermeture de restaurants administratifs sans la moindre alternative. Nous avons ainsi été destinataires des retours de plusieurs collègues qui trouvaient indécent qu'on leur propose des aménagements jugés accessoires quand on les privait de l'essentiel.

#### *b) Une sélection des projets proposés dictée par les contraintes du NRP :*

Plusieurs pistes ressortaient de la consultation des ateliers pour améliorer nos conditions de vie au travail : un besoin de convivialité pour rétablir les collectifs de travail mis à mal par les confinements, l'envie de participer à des actions sociales, culturelles et sportives, des besoins d'espaces de confidentialité afin notamment de pouvoir passer des appels personnels, ... Mais rien de tout ça ici. Certaines propositions d'aménagements collectifs ont été écartées par la Direction en raison notamment de la priorité donnée au NRP (**à la destruction du réseau plutôt qu'à l'amélioration du cadre de vie, donc**).

C'est notamment le cas de la proposition formulée au cours des ateliers de décembre et qui consistait à demander un aménagement de la terrasse située sur le toit du site de Paganini. Sa réouverture aurait permis aux agent-es du site comme aux nombreux et nombreuses collègues de passage pour une formation sur Paganini d'y prendre un café ou de s'y détendre en prenant l'air.

La Direction a d'office refusé un projet jugé trop ambitieux au motif notamment que les équipes du BIL (département Budget Immobilier Logistique) ne seraient pas en mesure d'accompagner des projets de cette envergure puisque trop mobilisées par la conduite du NRP.

Contrairement donc à ce que laisse entendre notre Directeur Régional dans Ulysse, la « richesse » des propositions formulées au cours des micro-ateliers de décembre 2021 n'a pas conduit à des examens et instructions véritablement égaux et impartiaux.

*c) Des projets maquillés « Cadre de Vie » mais qui servent des desseins moins avouables.*

L'énumération des propositions dressées par notre DRFIP dans son message aux agent-es semble décrire des aménagements dont l'utilité sociale et environnementale pourrait séduire sans autre forme de précisions sur leur finalité réelle. Mais à aucun moment ces propositions n'ont été diffusées au agent.es, et pour cause. Elles dissimulent souvent d'autres ambitions moins louables.

À titre d'exemple, « *l'aménagement d'espaces de convivialités* » : ils se résument bien souvent à l'installation de coins repas servant à palier la fermeture de cantines Agraf.

En outre, alors que l'enveloppe « Cadre de Vie » ne devait pas entrer en concurrence avec le budget annuel courant de la Direction ou les financements CHSCT, la Direction Parisienne, a d'ores et déjà soumis au CHSCT les projets d'espace détente / repas inscrits au protocole. Lorsqu'il est question de mettre en œuvre le NRP, aucun scrupule à s'affranchir des contraintes juridiques !

En somme, la Direction Parisienne entendait utiliser cette enveloppe cadre de vie pour accompagner le NRP et entériner la disparition de solutions de restauration collective.

Autre exemple, « *l'amélioration acoustique des espaces de travail ouverts avec des systèmes de séparation des bureaux* » : dans un contexte de densification des plateaux avec des surfaces par agent.e inférieures à 7m<sup>2</sup>, les séparations proposées avaient pour effet de transformer nos bureaux en open spaces à l'américaine, *ou comment réduire les niveaux sonores ambiants en empêchant les collègues de discuter !*

En conséquence, pour tenter de sortir de ces diverses impasses et pièges tendus, les OS ont fait le choix de proposer que cette enveloppe de 485 000 € profite à toutes et tous et soit donc également répartie entre chaque agent-e sous la forme d'un chèque Ethikdo : seul moyen de ne léser personne et de faire en sorte que conformément aux exigences initiales, le budget serve à la réalisation de projets écoresponsables. La DG a une première fois rejeté l'idée des chèques cadeaux au motif « *qu'il n'avait pas souhaité donner via cette enveloppe un supplément de pouvoir d'achat individuel aux agent-es* »

Forts des retours de HMI que nous avons organisées sur la quasi-totalité des sites parisiens, nous n'avons pas perdu espoir de lui faire entendre raison compte tenu des difficultés insolubles à Paris d'une part, et du pouvoir d'achat s'affichant comme la préoccupation première des Français d'autre part.

Nous avons même dû batailler avec la Direction locale pour qu'elle convoque un second CTL, conformément aux Directives de la DG qui s'était dite prête à accepter des chèques cadeaux par service : il nous importait en effet de tout tenter pour ne pas laisser cette enveloppe budgétaire nous échapper. Mais la DRFIP Paris, qui s'était initialement contentée de contacter officieusement chacune des Organisations Syndicales, n'était pas disposée au moindre débat ni à la moindre inflexion de ses positions.

Il a fallu que SOLIDAIRES Finances Publiques, la CGT Finances Publiques et FO DGFIP 75 se battent ensemble pour obtenir la convocation d'un nouveau CTL le 4 juillet et essayer une dernière fois de ne pas se résigner à la perte des 485 000 €.

Dans ces conditions, SOLIDAIRES Finances Publiques s'élève fermement contre la communication de notre Directeur Régional sur Ulysse qui fait peser la responsabilité de la restitution de l'enveloppe budgétaire sur les OS.

C'est pourtant lui qui a fait le choix d'engager une démarche qui n'avait rien de participatif (contrairement à ce qui s'est fait ailleurs sur le territoire), c'est lui qui attendait des OS une simple validation finale, lui qui a écarté les projets ne servant pas ses desseins...

Pour toutes ces raisons Solidaires a donc effectivement voté de nouveau pour la proposition consistant en l'attribution de chèques cadeaux. C'est la Direction Générale qui a fait preuve de rigidité. Solidaires n'a par ailleurs pas voté CONTRE les projets proposés par la DRFIP mais a estimé que compte tenu des conditions précédemment évoquées, nous n'avions pas d'autre choix que de NE PAS PRENDRE PART AU VOTE.

La responsabilité de cet échec incombe à l'entêtement de la DG comme de la DRFIP à nier le contexte local dégradé.

Solidaires a démontré à l'inverse, en signant le protocole le 22 octobre dernier (et en le faisant évoluer favorablement) que nous n'avions pas d'approche dogmatique.

Et c'est grâce au travail syndical que les agent-es C ont pu toucher une prime de 250 € alors qu'ils et elles devaient être exclu-es du dispositif en décembre dernier.

Et c'est encore grâce au travail syndical que l'ensemble des agent-es C, B et A a pu percevoir cette prime dont devaient être exclu-es toutes celles et ceux qui avaient été contraint-es d'être placé-es en ASA durant la crise sanitaire !

