

SOLID'AIR CentrOuest

Juillet/Août
2023



Edito

RENONCER À UNE SUPPRESSION D'EMPLOIS NE CONSTITUE PAS UNE CRÉATION D'EMPLOIS!

Dans son article du 6 juillet sur ULYSSE, la DG qui initialement souhaitait supprimer 450 emplois à la DGFIP en 2024, renonce à supprimer 250 emplois et ose utiliser comme titre, sur Ulysse, "Création de 250 emplois à la DGFIP en 2024". Ne nous arrêtons pas en si bon chemin, et n'ayons peur de rien, en 2025 aucune suppression d'emplois n'étant prévue, l'expression "très forte inversion de la tendance" est placée.

Tout cela enrubanné à la fin d'une tournure de "bonne nouvelle qui (...) nous donne un peu plus encore les moyens de nos ambitions". Soyons clairs dans notre vocabulaire : renoncer à une suppression d'emplois n'est pas une création et l'inverse de supprimer n'est pas un statut quo mais une création. Ceux qui doutent peuvent vérifier dans le dictionnaire... Nous ne savons pas ce que la DG pense du Q.I. moyen des agents et agentes de la DGFIP, mais nous parions pour une estimation bien en-dessous de la moyenne. A ce rythme la DGFIP sera un modèle international pour tous ceux et toutes celles qui aiment "la poudre de perlimpinpin" ou comment faire passer les réformes pour l'inverse de ce qu'elles sont.

Promotion interne des agent.e.s C : une communication en « trompe-l'oeil »!

S'agissant de l'article sur la promotion interne à la DGFIP du 12 juillet dernier, la DGFIP s'extasie que la promotion de C de 1997 ait 25 ans après une meilleure progression de carrière que la promotion de 1986. Quand vous aurez relevé que la promotion 1997 était largement

surdiplômée, c'est-à-dire que cette promotion était le reflet d'une tension importante au niveau des emplois à l'époque, incitant ces personnes à passer des concours, vous comprendrez que ce n'est peut-être pas la promotion interne qu'il faut saluer, mais l'opportunité pour lesdits agents et agentes de passer plus facilement les concours externes (et internes s'ils étaient patient.e.s) dans les années suivant leur admission en tant qu'agent.e C.

Dernière minute : La DGFIP procède au recrutement sans concours de 20 agent.e.s administratifs. Pourtant, il reste encore 155 lauréat.e.s du concours C sur la liste complémentaire, et l'an dernier malgré les 220 environ qui étaient resté.e.s sur le carreau, ce sont 15 agent.e.s qui avaient été recruté.e.s par ce biais.

Mouvements de mutation : les nouvelles règles de gestion à l'assaut des vœux des agents et des agentes.

Pour l'article du 10 juillet sur Ulysse : « Bilan à mi-année des mouvements nationaux - Les vœux des agents très largement satisfaits », la communication féérique de Bercy est encore à l'oeuvre.

Rappelons qu'avec les nouvelles règles de gestion, il faut broser le poil des agents et agentes dans le bon sens et leur faire accroire que tout va bien au pays des Bisounours avec un taux de satisfaction qui bat des records. Cependant, nous sommes aux alentours de 90 000 agent.e.s à la DGFIP et les 8 200 demandes traitées représentent moins d'1% des effectifs, à cela s'ajoute que nous connaissons tous et toutes quelqu'un.e qui aimerait changer de poste mais n'ose plus déposer sa demande à cause des nouvelles règles de gestion d'affectation au département

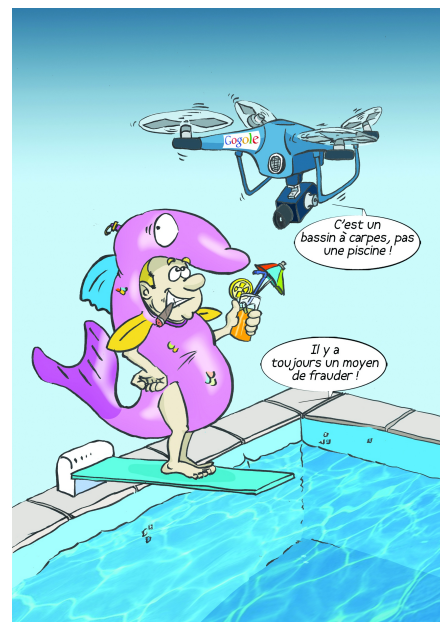
N°19 & 20

Citation du mois

"L'OPTIMISTE SE DIT QU'UN TRAVAILLEUR A DROIT À 5 SEMAINES DE CONGÉ PAR AN. LE PESSIMISTE, LUI, SE DIT QUE DES TAS DE BRAVES GENS SONT OBLIGÉS D'INTERROMPRE CHAQUE ANNÉE LEURS VACANCES PENDANT 47 SEMAINES POUR ALLER BOSSER.", PHILIPPE GELUCK.

La lanterne sociale

Compétences managériales des agent.es A non encadrant : la direction de la DIRCOFI Centre Ouest en libre interprétation du guide national ESTEVE de l'évaluation !



EDITO (SUITE)

sans pouvoir choisir le métier, avec une obligation de rester 2 à 3 ans minimum selon les cas. Cet article ne reprenant pas le nombre de demandes traitées les années antérieures aux nouvelles règles de mutation

n'aurait-il pas une odeur de propagande ?

Vive(nt) les congés payés !

Les représentant.es Solidaires de la DIRCOFI Centre Ouest

souhaitent de belles vacances pour celles et ceux qui s'apprêtent à partir en congés et une bonne reprise aux autres. Bel été à toutes et à tous !



MANAGEMENT À LA DGFIP APPLIQUÉ À LA DIRCOFI CO : ENTRE VACUITÉ ET TOXICITÉ

Le management est la mise en œuvre des moyens humains et matériels d'une entreprise ou d'une administration pour atteindre ses objectifs. A la différence de la notion de gestion qui désigne plutôt les techniques souvent quantitatives de conduite des affaires, avec un objectif d'efficacité ou d'efficience, le management désigne plutôt les pratiques et les savoir-faire associés à l'organisation du travail et aux relations humaines, avec une dimension collective.

Selon M. Mintzberg¹, le manager joue notamment une fonction de modèle pour les salariés, de liaison externe et de leader ; les rôles de traitement de l'information voient en ce manager un centre nerveux du système d'information de l'organisation et les rôles de prise de décision suggèrent que le manager est au cœur du système de décision portant sur l'allocation des ressources organisationnelles, sur l'amélioration du système global et la régulation des perturbations.

Qu'en est-il à la DGFIP et plus particulièrement à la DIRCOFI Centre-Ouest ? Peut-on, sans rire, parler d'amélioration du système global et de régulation des perturbations ? Oui, si travailler avec des applications métiers dysfonctionnant de façon récurrente (on reparle de CFIR?)

permet de tester les nerfs des utilisateurs et utilisatrices. Oui, si on considère que supprimer des emplois (notamment les emplois C des cellules d'appui) permet aux agent .es restant de varier leur activité et de se muer en factotum. Oui, si on admet que la quantité doit primer sur la qualité (du fait de l'augmentation des objectifs professionnels des agent.es). Oui, si on est féru de numéros de claquettes de communication type « Remue-méninges ». La liste est loin d'être exhaustive.

Le management à la DGFIP appliqué mécaniquement par la Direction de la DIRCOFI Centre-Ouest repose sur un certain nombre de concepts à la mode : talent, compétence, «softskills»,... Ces concepts ont souvent pour objectif des effets « marketing ».

C'est le cas de la notion de « talent » inventé par le fameux cabinet McKinsey pour redynamiser le recrutement des cadres supérieurs. Ce qui fait écrire à M. Honoré², « **Il en résulte cette conception creuse et vide de sens du talent que mobilisent sans cesse les spécialistes des ressources humaines. Une notion qui réduit l'efficacité du travail à la mise en œuvre de qualité essentialisée dont seraient dotés certains « hauts potentiels ». Rien de plus que le fantasme du héros qui sauverait à lui seul la**

performance alors que chaque jour le terrain révèle qu'elle est le fruit du travail collectif et pragmatique des équipes. » Les classes prépa talents promues par la DGFIP répondent à la recherche de « talents ».

Solidaires Finances Publiques défend une conception collective de la notion de compétence professionnelle et appréhendable dans des situations concrètes de travail. Notre organisation revendique toujours le retour à une durée de formation initiale à l'ENFIP qui permette aux stagiaires de maîtriser à la fois l'ensemble de l'environnement de la DGFIP et la technicité de leur futur métier.

La promotion des compétences comportementales (« softskills ») ne doit pas se faire au détriment des compétences dures que sont la technicité et l'expertise. Parmi les principales compétences comportementales recherchées, il y a la confiance et l'empathie, deux compétences relativement rares chez les « managers » de « commandement » (sic!) de la DIRCOFI CENTRE-Ouest.

Il est temps de revenir à une gestion des ressources humaines plus pragmatique et respectueuse des conditions de travail des personnels.

¹ Henry Mintzberg, « Managerial Work (Le manager au quotidien) : Analysis from Observation », *Management Science*, vol. 18, no2, 1er oct 1971.

² Lionel Honoré, Prof. des univ., IAE de Brest, Chr. « Renoncer aux concepts creux du management contemporain », *Juillet-août 2023, Le journal des entreprises*, p. 61.

QUIZ DE L'ETE : SPECIAL DIRCOFI CENTRE-OUEST

1/ Combien de services sont appelés « brigade » à la DIRCOFI Centre-Ouest ?

- 22
- 24
- 25
- 31

2/ Quel est le nombre de kilomètres (itinéraire recommandé) entre la brigade de Bourges (BV 30) et celle de Brest (BV 6) ?

- 582
- 594
- 649
- 715

3/ Dans l'organigramme de la DIRCOFI Centre-Ouest, le Finistère, le Maine-et-Loire et le Loiret ont un point commun. Lequel ?

- la température moyenne annuelle est de 30°
- les notations des agent.es travaillant dans ces départements laissent supposer des compétences managériales inférieures à celles des autres départements de l'Inter-région Centre-Ouest

- les agent.es travaillant dans ces départements se nourrissent principalement de rutabagas
- ces départements comportent 2 brigades DIRCOCO

4/ Pourquoi n'y a-t-il plus à la DIRCOFI Centre-Ouest, de brigade dont le numéro commence par le chiffre 7 ?

- la direction de la DIRCOFI Centre-Ouest a toujours eu du mal avec l'arithmétique (notamment pour compter les décharges d'objectifs des agent.es)
- le chiffre 7 porte malheur
- c'est le résultat d'une suppression de service et d'une fusion avec une autre brigade
- la direction de la DIRCOFI Centre-Ouest réserve ce chiffre car elle a prévu une importante politique de recrutement et d'ouverture d'un nouveau service

5/ Le management de la hiérarchie de commandement à la DIRCOFI

Centre-Ouest se distingue par certaines caractéristiques. Chassez l'intrus !

- le principe de manque de confiance accordé au personnel
- le respect des conditions de travail des agent.es
- la confusion entre la loyauté et le loyalisme servile
- l'incitation au travail bénévole en augmentant les objectifs des agent.es sur un temps professionnel non extensible

6/ Solférino est plusieurs choses à la fois. Chassez l'intrus !

- une commune italienne de Lombardie
- la rue du même nom à Paris est le siège historique d'un parti politique connu
- une célèbre bataille s'y déroula le 24 juin 1859 entre les armées franco-sardes et autrichiennes
- un endroit près de la gare à Rennes où la bienveillance est toujours de mise

Bel été et bonnes vacances !

