

## **DIRCOFI CENTRE-OUEST :**

### **Déclinaison locale du protocole « reconnaissance de l'engagement des personnels de la DGFIP »**

Le 22 octobre dernier les organisations syndicales nationales représentatives ont signé avec la direction générale un protocole d'accord relatif « à la reconnaissance de l'engagement des personnels de la DGFIP ».

Ce protocole validait trois grands axes d'actions portant sur :

- une mesure indemnitaire exceptionnelle,
- un volet promotion,
- l'amélioration du cadre de vie.

Les 2 premiers volets de l'accord ont déjà fait l'objet d'une communication et vont trouver leur traduction au niveau de la paye du mois de décembre avec le versement d'une prime d'un montant brut de 250 € pour les agent·es de catégorie C, 170 € pour les agent·es de catégorie B et de 120 € pour les agent·es de catégorie A.

Restait donc pour les directions locales à décliner le **volet relatif à l'amélioration du cadre de vie au travail des agent·es** pour réaliser le recensement de projets susceptibles de répondre aux 4 axes définis par le protocole :

- cadre de vie au travail,
- démarche éco-responsable,
- sensibilisation aux innovations,
- responsabilité sociale de la DGFIP.

Dans cette perspective, la DIRCOFI Centre-Ouest a proposé aux organisations syndicales locales représentatives un ou plusieurs groupes de travail entre le 31 janvier et le 18 février 2022.

#### ➤ **Le dispositif et le calendrier**

Le budget dédié à cette opération s'élève à **35 889 € pour la DIRCOFI Centre Ouest** et pourra être abondé par la direction au-delà de ce montant en mobilisant la dotation globale de fonctionnement (DGF).

La consultation de l'ensemble des personnels pour proposer des projets a commencé sur le site intranet le 6 décembre 2021 et se poursuivra jusqu'au 7 janvier 2022.

Les propositions issues de ces consultations seront remontées à la direction et soumises à la division budget/logistique pour un éclairage technique et financier puis elles seront **ensuite** discutées avec les organisations syndicales pour déterminer les projets identifiés comme prioritaires par les agent·es.

À l'issue de ce processus, **les projets seront présentés en CTL où les élu·es du personnel devront, par un vote majoritaire, valider ou pas les actions proposées, et ce, avant le 31 mars 2022, délai de rigueur.** En l'absence d'accord local, l'enveloppe sera remise dans le pot commun au niveau national et pourra être redistribuée dans les directions qui ont trouvé un accord et pour lequel le financement n'est pas complètement assuré.

## ➤ **Le point de vue de Solidaires Finances Publiques DIRCOFI Centre Ouest**

Pour Solidaires Finances Publiques de la DIRCOFI CO **la démarche de recensement des idées et suggestions** doit être la plus collective possible. Il nous semble important d'apporter des précisions :

La « qualité de vie au travail » va, pour l'essentiel, de l'organisation du travail au management en passant par les risques psychosociaux et la santé. En revanche, 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.

L'exercice proposé par la direction générale ne correspond pas aux attentes de notre organisation syndicale en matière d'amélioration des conditions de travail. Nous avons conscience qu'**aucune des actions pour améliorer le cadre de vie au travail ne fera disparaître le mal-être au travail ressenti par une majorité d'agent·es.**

Pour autant, les représentant·es de Solidaires DIRCOFI Centre-Ouest voient dans ce dispositif une opportunité pour répondre à certaines attentes des agent·es qui sont rarement prises en charge car **hors du périmètre des budgets du CHSCT, de l'action sociale ou de la dotation globale de fonctionnement.**

Dans cette perspective, les représentant·es de Solidaires DIRCOFI Centre Ouest ont décidé d'adopter certains principes pour apprécier les projets qui pourront émerger et se positionner lors de la présentation en CTL.

Les **actions devront être mutualisables** sur une même résidence ou un même site et devront être **généralisables à l'ensemble de la direction**. Les actions proposées devront par ailleurs **faciliter la vie au travail des agent·es** et **favoriser l'articulation vie privée/vie professionnelle**. Enfin une attention particulière sera portée aux **projets qui pourront être pérennisés dans le temps.**

Solidaires DIRCOFI Centre Ouest n'entend pas donner des exemples de projets. **Indépendamment de leur pertinence et de leur besoin**, certains exemples de projets ne répondent pas à ces principes car ils relèvent du périmètre des budgets du CHSCT, de l'action sociale ou de la dotation globale de fonctionnement comme :

- les améliorations liées aux bâtiments (fenêtres, peinture, revêtements, abris vélo...) relèvent de la DGF,
- les fauteuils pour le bureau ou personnel pour les télétravailleurs ou les nomades relèvent de la responsabilité de l'employeur et éventuellement de l'appui des crédits CHS. Ces demandes ne rentreront pas dans le bon cadre et donc notre organisation poussera à ce qu'ils soient financés sur d'autres budgets ;
- le financement de chèques culturels (type « chèque livre ») relève de l'action sociale (CDAS).

**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 la direction, penser au temps très court entre le développement des idées et leur financement. 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, Responsabilité Sociale de l'Administration : de quoi parle-t-on ? Nul ne le sait à ce stade.

Vous l'aurez compris cette histoire n'est pas aussi simple que les quelques lignes de l'accord-cadre national ne semblent le dire. Au final fin mars 2022 nous aurons à nous prononcer sur les différents projets et nous voulons le faire après avoir analysé la démarche, les préoccupations et idées de chacun·e. Pour Solidaires DIRCOFI Centre-Ouest il est indispensable de **s'associer à la démarche engagée au titre du protocole national de « reconnaissance de l'engagement des personnels »** mais **en essayant de donner du sens au dispositif d'amélioration du cadre de vie au travail** et éviter la multiplication des propositions d'actions gadgets qui n'auront à terme aucune incidence sur l'environnement de travail.