SYNDICAT NATIONAL DES FINANCES PUBLIQUES
FO DGFiP
LOT-ET-GARONNE

Les CONDITIONS DE TRAVAIL – la DDFiP 47 toujours assise au 1er rang de la classe

Une montagne en mal d'enfant
Jetait une clameur si haute
Que chacun, au bruit accourant,
Crut qu'elle accoucherait sans faute
D'une cité plus grosse que Paris.
Elle accoucha d'une souris.

Quand je songe à cette fable,
Dont le récit est menteur
Et le sens est véritable,
Je me figure un auteur
Qui dit : Je chanterai la guerre
Que firent les Titans au Maître du tonnerre
C'est promettre beaucoup : mais qu'en sort-il souvent ?
DU VENT.

(Jean de LA FONTAINE – La Montagne qui accouche)

Chers (Chères) Camarades, Collègues,

Le 06/03/2018, les Organisations Syndicales étaient conviées à une réunion dite **"informelle"** avec M. MAUBOUSSIN, chef de Bureau RH-2C à Bercy.
La réunion devait aborder les "conditions de travail", sujet déjà traité lors des réunions précédentes:
- le 23/02/2017 avec Madame MOUGINOT DE BLASI, Déléguée Interrégionale,
- le 23/06/2017 avec Madame MOUGINOT DE BLASI, Déléguée Interrégionale, et, déjà, Monsieur MAUBOUSSIN,
- le 17/11/2017 avec Monsieur MAGNANT, Directeur des Ressources Humaines de la DGFiP.

Après avoir rappelé que notre Directeur Départemental était **très proactif** sur le sujet des conditions de travail, les résultats d'un énième baromètre social ont été passés en revue par M. MAUBOUSSIN.
Usure des agents, inexistance de dialogue et de communication, multiplication des conflits personnels, inflation exponentielle des chicaneries de toutes sortes, instabilité chronique, perte de sens des missions, …
Voilà ce qu'est aujourd'hui la DGFiP ...

A l'issue d'une réunion où vos représentants ont pu échanger "normalement" avec un cadre supérieur des RH à Bercy, dont nous ne pouvons que souligner la grande disponibilité, l'écoute, la modestie et la réelle volonté de bien faire, un "relevé de décisions" a été transmis aux OS par la direction locale.

Ce “relevé”, **toujours “informel”**, indique que “les pistes de réflexion suivantes ont été dégagées *(de la réunion)* et feront l'objet de réunions de groupes de travail dans un calendrier restant à préciser *(sic)* mais dont les premières conclusions pourront être présentées à la fin du 1er semestre 2018 *(re-sic)* ”.

Ces groupes de travail seraient donc les suivants :

Groupe de travail	Participants
Amélioration du fonctionnement du dialogue social	Représentants du personnel
Conduite de projets	Représentants du personnel
Accueil	Agents d'accueil tous services concernés
Méthodes de travail / outils	Agents et encadrants des services

Pour **FO-DGFiP 47**, le **fonctionnement du dialogue social**, qu'il soit perçu comme bon ou mauvais par ses acteurs, n'impacte que peu (ou pas) les personnels dans les services. Si, en tant que titulaires d'un mandat syndical, il est toujours plus agréable de débattre au milieu d'un champ de tulipes qu'au sein d'un champ de mines, il n'en reste pas moins que **seul le résultat des recours compte** et qu'à ce titre, peu importe l'environnement dans lequel le dialogue s'est déroulé

Pour **FO-DGFiP 47**, une bonne **conduite de projets ne traduit que la visibilité des agents sur leurs conditions matérielles d'exercice de leur mission.** L'**immatériel** restant néanmoins une donnée fondamentale du plaisir pris à exercer son travail.

Pour **FO-DGFiP 47**, l'**accueil du public** est un sujet récurrent, partout en France, qui a déjà fait l'objet de multiples réflexions. Premiere ligne de tranchée surexposée, il est le déversoir des rancoeurs, des frustrations et des haines de nombre de contribuables. Nos collègues exerçant vaillament leurs missions à l'accueil se doivent avant tout d'être protégés par leur employeur. Au contraire, par sa politique infernale de suppressions d'emploi, la DGFiP les met en difficulté, étant rappelé que cette politique se décline au niveau **national.**

Pour **FO-DGFiP 47**, les **méthodes de travail** doivent s'abstenir d'être uniquement construites pour satisfaire des indicateurs. A la DGFiP, les “indicateurs” sont devenus une finalité en soi et non plus un moyen pour corriger et adapter le pilotage de services. Comme si un pilote de ligne n'avait que pour mission de monter à 10 000 mètres d'altitude et oubliait qu'il devait rejoindre un aéroport pour y débarquer ses passagers …

En conclusion, pour **FO-DGFiP 47**, en créant notamment des “castes” aux enjeux radicalement opposés au sein de ses services, l'administration a brisé tout collectif de travail et n'a fait qu'exacerber les tensions entre agents. En s'arcboutant sur le “devoir d'obéissance” tout en demandant à ses personnels d'être les plus autonomes possible (et donc de leur demander d'être capables d'initiatives et de décisions), l'administration n'a fait que décourager les plus volontaires de ses agents tout en lâchant la bride aux moins responsables.
Si l'histoire a pu démontrer qu'offrir de la sueur, du sang et des larmes pouvait faire déplacer des montagnes, elle a aussi démontré que des sacrifices ne sont consentis que pour servir un projet noble dont l'objectif est connu de tous.
Il est grand temps que la DGFiP nous fasse ce – légitime - cadeau ...

Tout le reste ne sera que du vent !