

Novembre- 2015

### Attentats à Paris

#### **FO choquée et révoltée salue l'intervention des fonctionnaires et agents des services publics**

La confédération Force Ouvrière est, comme tout un chacun, choquée et révoltée par le terrorisme et la tragédie qui ont frappé la population et le pays dans la soirée du 13 novembre 2015.

Elle tient à faire connaître sa tristesse et sa compassion pour toutes les victimes, leurs familles et leurs proches.

Elle tient aussi à saluer la solidarité immédiate qui s'est exprimée ainsi que les fonctionnaires et agents des services publics mobilisés sur-le-champ, dans de telles tragiques et difficiles circonstances.

Au nom de ses adhérents, elle tient d'ores et déjà à remercier pour les nombreux messages d'inquiétude et de solidarité parvenant des militants et organisations syndicales du monde entier.

Plus que jamais, les valeurs de la République résonnent de toute leur force : Liberté, Égalité, Fraternité et Laïcité-unité et indivisibilité.

Communiqué confédéral du samedi 14 novembre 2015 à 9h

Notre section départementale du Finistère s'associe pleinement à ce communiqué avec une pensée particulière pour les familles des trois collègues qui sont décédés suite à ces actes inqualifiables.

Dans un tel contexte de tragédie nationale, les organisations Syndicales de la DGFIP, FO-Solidaires-CGT ont décidé de reporter leur action de grève initialement prévue le 18 novembre 2015.

Cela étant, toutes les légitimes revendications exprimées en amont du 18 novembre 2015 demeurent pleinement d'actualité.

#### **Nouvelles règles de gestion: nouveau recul pour les agents**

■ Malgré de nombreuses actions menées par **FO-DGFIP** conjointement avec les autres OS: boycott en 1ère convocation des CAPN, entente pour la mise en place d'un mouvement de grève pour le 18 novembre, ajourné en raison des événements du 13 novembre, audiences avec le Secrétaire d'État au Budget, le Directeur Général, reste campé sur ses positions concernant les nouvelles règles de gestion qui entreront en vigueur pour les 1ères mesures en septembre 2016.

■ La communication sur ces nouvelles règles en a été faite sur Ulysse par la Direction générale le 27 novembre dernier.

L'administration tente d'expliquer la nécessité inéluctable de procéder à ces modifications, dans ce communiqué, en présentant ces nouvelles règles comme des modifications «à la marge» afin de pouvoir s'adapter au contexte de nos missions.

**F.O.-DGFIP** rappelle que la dégradation de ce contexte résulte principalement de la suppression de plus de 30 000 emplois au cours de ces 10 dernières années.

**F.O.-DGFIP condamne l'ensemble de ses mesures régressives et notamment la suppression des mouvements complémentaires pour les mutations des agents de catégories A et B !!**

■ Quant à nos autres revendications formulées auprès du Secrétaire d'État au Budget lors de l'audience du 24 novembre concernant :

- l'arrêt des restructurations
- l'arrêt des suppressions des emplois
- l'ouverture de véritables discussions sur le devenir des missions et des services
- la revalorisation du régime indemnitaire

■ M. Christian Eckert a refusé de s'engager sur les deux premiers sujets tout en admettant que sur la forme on pouvait améliorer les choses .....Mais le fond est maintenu.

Concession à minima de sa part, en annonçant qu'il n'est pas opposé au maintien de la prime d'intéressement collectif (PIC) et un abondement concomitant de la prime de restructuration de service (PRS).

■ Au vu des réponses insatisfaisantes de M.Christian Eckert, et à la demande de **F.O.-DGFIP** et des autres organisations syndicales (Solidaires et CGT) une audience s'est tenue avec le Directeur général le 26 novembre.

M.Parent s'est engagé dès la reprise du dialogue social à:

- organiser une réunion sur l'état des services et de nos missions
- mettre en place un groupe de travail sur les conditions de mise en œuvre de la PIC
- au sujet de notre demande de l'ouverture de discussions au niveau national concernant les restructurations des postes comptables et services, il a nié l'existence d'un quelconque plan pluriannuel de suppressions de postes et services. Cette affirmation est en totale

contradiction avec les déclarations de son service Stratégie – Pilotage – Budget (SPIB) de juillet 2014 qui avait évoqué la fermeture de 850 postes comptables à l'horizon 2018.

-quant aux règles de gestion : c'est tout simplement « Circulez, il n'y a rien à revoir »

■ Vous trouverez sur le lien suivant le C/R complet de l'audience du 26/11/2015 avec le DG <http://www.fo-dgfip.fr/documents/AudienceDG26112015.pdf>

### Des choix organisationnels à risque....psychosocial

Suite aux attentats du 13 novembre dernier une nouvelle source d'inquiétude et de stress liée à la sécurité, vient s'ajouter aux difficultés journalières rencontrées par les fonctionnaires dans l'exercice de leur mission.

■ Dans ce contexte, il serait sans doute judicieux que notre administration en prenne conscience et cesse d'en rajouter par ces réformes incessantes pourvoyeuses de risques et troubles psychosociaux.

■ A la demande du Ministère du Travail, un Collège d'expertise sur le suivi statistique des risques psychosociaux au travail avait été formé en 2008 et son rapport final a été rendu en avril 2011.

■ Le Collège a estimé nécessaire d'**inclure les salariés de la Fonction publique** dans le champ du suivi statistique des risques psychosociaux au travail au même titre que les salariés des entreprises.

■ Même si cela date un peu; ce rapport est toujours d'actualité et dans son développement, il met en exergue plusieurs facteurs à l'origine des RPS que **F.O.-DGFIP** dénonce depuis longtemps:

- l'intensité et le temps de travail
- les exigences émotionnelles
- le manque d'autonomie
- la mauvaise qualité des rapports sociaux au travail
- la souffrance éthique
- l'insécurité de la situation de travail

■ Quelques exemples qui permettent d'illustrer les facteurs cités ci-dessus, en rappelant que ceux-ci ne doivent pas être envisagés séparément et que leurs effets dépendent de la durée d'exposition à un ou plusieurs de ces facteurs :

■ À propos de l'**intensité de travail et le temps de travail**, à la DGFIP, l'illustration est tout simplement la charge de travail qui pèse sur les collègues du fait des suppressions d'emplois.

■ Sur les **exigences émotionnelles**, la difficulté pour les agents qui sont en charge de l'accueil réside dans le fait qu'il leur est imposé une neutralité émotionnelle -par exemple face à un comportement agressif- dans une relation asymétrique. L'agent étant au service du public, il est de ce fait dans une position de relative infériorité.

Le fonctionnaire peut faire preuve d'empathie vis-à-vis du public et notamment face à une population

fragilisée par un contexte social et économique. Toutefois la gestion des exigences émotionnelles peut s'avérer compliquée car l'affect peut très vite prendre le pas sur la neutralité.

■ Concernant le **manque d'autonomie**; la création des centres de contact est un exemple qui illustre le peu de liberté qui est offerte à l'agent dans l'exercice de ce type de mission: avec un tableau de suivi de durée des communications, délais de réponses pour la messagerie...etc. C'est un système qui laisse peu de place à l'autonomie et aux prises d'initiatives.

On peut également se poser la question du degré d'autonomie qui est alloué à l'agent lorsque ce dernier devant faire face à une charge de travail de plus en plus pesante, n'a pas d'autres marges d'autonomie que de prioriser ses tâches à accomplir quitte à sacrifier des activités qu'il juge pourtant importantes.

■ La **mauvaise qualité des rapports sociaux au travail** :

■ Trois notions importantes à retenir; lesquelles si elles ne sont pas appliquées, génèrent des rapports sociaux dégradés: Intégration-Justice et Reconnaissance. Pour illustrer ces notions, il suffit d'observer qu'en matière d'Intégration, celle-ci se délite au fil du temps. Les agents qui accueillent de nouveaux collègues -primo affectés par exemple- n'ont plus la même disponibilité pour assurer, au mieux cette intégration. Il faut que les nouveaux collègues se rendent très vite opérationnels sur leur poste de travail. Dans le cas contraire, ils verront leur intégration remise en cause très rapidement.

Sur la notion de Justice au travail, celle-ci est étroitement associée à la 3ème notion: la Reconnaissance.

**F.O.-DGFIP** ne cesse de dénoncer, au fil de ses revendications, le système de l'évaluation assis sur le principe du contingentement des réductions d'ancienneté. Comment ne pas générer un sentiment d'injustice et de manque de reconnaissance lorsque le chef de service évaluateur ne peut satisfaire tous ses agents, à compétences et qualité de travail effectuées égales, sur un même exercice puisque il est contraint par un quota de bonification figé.

■ La **souffrance éthique**, au fil de ces dernières années, s'est beaucoup développée dans notre administration. Cette souffrance réside dans le fait que les agents trouvent de moins en moins de satisfaction dans le service rendu au public, compte tenu de la nature du travail à réaliser ou encore du temps et des moyens dont ils disposent.

■ À propos de l'**insécurité de la situation de**

**travail**, ce facteur est certes beaucoup plus prégnant dans le secteur privé avec la menace permanente du chômage qui pèse sur les salariés.

Cela étant les propos anti fonctionnaires tenus récemment par M. Macron qui prétend que le statut des fonctionnaires est obsolète commence à distiller ce facteur d'insécurité parmi les fonctionnaires.

■ De plus l'administration et notamment la DGFIP installe aussi petit à petit cette insécurité dans les esprits au travers des suppressions d'emplois, des fermetures de sites, des modifications à venir des périmètres des RAN, gestion des ALD et détachement. Vous pouvez retrouver les éléments de ce rapport sur: <http://www.travailler-mieux.gouv.fr/Mesurer-les-facteurs-psycho-sociaux.html>

### Déni des règles à tous les étages pour le Dialogue Social

■ A Bercy aussi, le Dialogue Social semble devenir un concept du passé pour la Direction. En effet, malgré **l'absence de quorum en 1ère convocation**, la Présidente du Comité Technique d'Administration Centrale a tenu la séance du 3 novembre dernier au mépris du règlement intérieur.

Les décisions qui ont été prises en l'absence des cinq élus **FO**, CGT et SUD qui représentent la moitié des sièges sont nulles et non avenues. **FO** et les 2 autres OS utiliseront toutes les voies de droit appropriées contre ce déni.

### Revalorisation salariale des fonctionnaires en vue ????????

Après plus de 5 ans du gel du point d'indice ; la Ministre de la Fonction Publique, Marylise Lebranchu a laissé entendre sans l'expliquer clairement dans une interview à l'agence de presse spécialisée AEF, le 23 novembre dernier, que lors du rendez-vous salarial prévu avec les organisations syndicales en février 2016, une revalorisation de ce point d'indice qui sert de base pour la rémunération des fonctionnaires serait envisageable.

■ **F.O.-DGFIP** sera extrêmement vigilant sur la suite donnée à cette annonce et en analysera le moment venu son contenu !

### RIFSEEP : salaires au mérite

**F.O.-DGFIP** est opposé au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel) qui va instaurer une modulation des régimes indemnitaires en tenant compte des fonctions et de l'engagement professionnel des agents.

Ce système imaginé sous la Présidence Sarkozy remet en cause un critère fondamental de la Fonction publique: la neutralité du fonctionnaire. Si l'on calque à la Fonction publique les modes de gestion du secteur

privé, on risque de pervertir le rôle du service public en tant que tel ; avec comme corollaire une remise en cause des statuts.

■ Le Ministre de l'Économie, Emmanuel Macron, s'est déclaré favorable à un accroissement « *de la part de mérite, la part d'évaluation dans la rémunération de la fonction publique* ».

Or, la rémunération « au mérite » existe déjà puisque l'évolution des carrières dépend de l'évaluation annuelle des agents .

■ Est-il besoin d'accentuer ce principe de rémunération au mérite en y incluant un panel plus large de critères pour moduler le régime indemnitaire ?

■ Un article paru dans Le Monde, le 21/11/2015 présente les résultats d'une étude d'un économiste américain, Roland Fryer de l'université d'Harvard, qui a mis en exergue que cette rémunération au mérite n'était pas la garantie d'obtenir de la part des fonctionnaires un meilleur rendement ou une meilleure qualité des services rendus.

Cette étude menée aux États Unis, a porté sur des enseignants, en comparant les résultats des établissements qui avaient ou non bénéficié d'un programme de rémunération au mérite. Le résultat concernant les enseignants payés au mérite n'a eu aucun effet positif concernant leur mobilité et leur absentéisme.

Quant aux résultats des élèves des établissements ayant bénéficié de ce système incitatif, ces derniers ne sont pas meilleurs voir plus mauvais pour les collègues.

Plusieurs éléments doivent être pris en compte pour pouvoir asseoir l'idée qu'un fonctionnaire serait plus efficace en le rémunérant au mérite.

**1<sup>er</sup> élément:** la capacité de l'employeur à mesurer la performance de l'agent. Pour certains métiers qui sont producteurs avec une notion de rendement, la performance peut se mesurer à partir de ce rendement.

Mais comment mesurer de manière objective une performance pour un médecin, une infirmière ou un agent des impôts. ?

**2<sup>ème</sup> élément:** la performance du fonctionnaire ne dépend pas uniquement de sa motivation et de ses efforts. D'autres facteurs sont à considérer comme la formation, les conditions et l'organisation du travail, la qualité des relations d'équipe.

**3<sup>ème</sup> élément :** la motivation des individus. Il existe 2 types de motivation ; extrinsèques comme la rémunération et intrinsèques comme la volonté de bien faire son travail, d'être utile ou de s'accomplir dans son activité.

Suite aux travaux de psychologues au cours des années 1970, il a été montré que l'accent mis sur

les motivations extrinsèques pouvait contrarier les motivations intrinsèques.

Dans ce cas-là, la rémunération au mérite peut être inefficace voir contre-productive. Les fonctionnaires qui exercent des missions de services public sont particulièrement exposés à ces effets pervers.

On ne saurait trop inviter le Ministre de l'Économie à lire cette étude avant de porter aux nues la notion de salaire au mérite.



#### CTL DU 24 NOVEMBRE 2015 : FO Face à la Direction

Le bureau **F.O.-DGFIP29** a décidé de participer à ce CTL du 24 novembre 2015 conformément au mandat qui nous avait été confié par bon nombre de collègues, et il n'est pas question pour nous de faciliter la tâche de l'Administration en lui laissant le champ libre par la pratique de la chaise vide.

**F.O.-DGFIP29** a contesté tous les projets de restructurations de la Direction : vous pouvez retrouver toutes nos interventions sur : <http://www.fo-dgfiip-sd.fr/029/spip.php?article415>

Concernant la sécurité et dans le prolongement de la réunion qui s'est tenue à Bercy le 18 novembre dernier consécutivement aux événements tragiques du 13 novembre, nous avons demandé par lettre du 20 novembre 2015 à la Directrice de nous préciser les mesures de sécurité qu'elle entendait mettre en place sur les sites départementaux du Finistère.

Lors de ce CTL du 24 novembre 2015, la Directrice a donné suite à notre intervention, en indiquant qu'une société de sécurité avait été chargée de sécuriser le Centre de Brest Duquesne, grâce au positionnement d'un vigile à l'entrée du hall d'accueil.

#### Calendrier des réunions :

- CDAS : 7 décembre 2015
- CAP locales : 8 décembre 2015
- CHS-CT : 11 décembre 2015
- CTL : 17 décembre 2015

**VOUS ETES NOMBREUX**

**A NOUS SOUTENIR**

**N'HESITEZ PAS A NOUS REJOINDRE**

**AVEC FO L'INDEPENDANCE**

**AU SERVICE DE VOS DROITS**

**La SECTION F.O.-DGFIP29**

**VOUS SOUHAITE**

**DE TRES BONNES FETES**

**DE FIN D'ANNEE**

**FO DGFIP**  
La force syndicale

#### BULLETIN d'ADHESION

NOM : \_\_\_\_\_ Prénom : \_\_\_\_\_

Grade : \_\_\_\_\_ Indice : \_\_\_\_\_

Quotité travail : \_\_\_\_\_

Affectation : \_\_\_\_\_

Déclare vouloir adhérer au :  
**Syndicat Force Ouvrière des Finances**

**Publiques**

Fait à \_\_\_\_\_ le \_\_\_\_\_