

Madame la Présidente,

Cette première Formation spécialisée de 2024 aurait pu être l'occasion de faire le bilan de la première année d'existence de cette nouvelle instance à la DRFi44.

Elle aurait également pu être l'occasion de disséquer la note d'orientations, ce *formidable* outil de travail longuement discuté par nos fédérations Finances mais qui perd de ses intentions au niveau départemental.

**FO** aurait aussi pu analyser les documents de travail et par exemple, s'étonner de voir dans le budget, une dépense non votée en instance.

Ou regretter que l'engagement pris par la DRFi44 de tenir informés les représentants des Personnels au fil de l'eau des suites données aux décisions prises lors de la FS du 11 décembre 2023, pour dépenser le solde de la dotation annuelle, n'ait pas été respecté.

**FO** aurait pu vous parler salaires des fonctionnaires qui ont perdu 30 % de leur pouvoir d'achat depuis l'an 2022. Ou des négociations indemnitaires qui se sont arrêtées du fait de l'administration.

Ou des 700€ et 300€ que se sont alloués respectivement les sénateurs et les députés, *pour tenir compte des conséquences du contexte inflationniste*, en ne semblant ou en ne voulant pas prendre conscience de tous ceux pour qui cette même inflation est une cataclysme budgétaire.

**FO** aurait tout aussi bien pu insister sur les conditions de travail à la DGFIP, sur les suppressions et les vacances d'emplois, comme notre syndicat le fait depuis tant d'années, inlassablement.

Et il y a tellement d'autres sujets qui fâchent, dans notre direction, dans notre Ministère et plus globalement encore pour l'ensemble des fonctionnaires....

Mais à **FO**, nous faisons le choix cette fois, d'intervenir dans notre propos liminaire sur la dégradation de dialogue social dans notre Direction.

La DGFIP stipule dans Ulysse national que « *le dialogue social est renforcé par la pratique d'une concertation informelle avec les organisations syndicales* ». Nous l'illustrerons avec ce qui s'est passé récemment

(nom du service anonymisé pour ne pas le stigmatiser).



Ayant eu une information sur la mise en productivité de

sa future application (anonymisée) en juin 2024, nous vous avons demandé le 3 octobre 2023 (il y a donc 4 mois de cela) si cette information était exacte.

De même, alors que des bruits courraient d'un possible déménagement de ce service, bruits qui inquiétaient les agents, nous vous interrogeons sur la réalité ou pas de cette rumeur dont il nous semble important de préciser que le syndicat FO n'est pas à l'origine.

**FO** profitait de ce courriel d'octobre pour vous interroger sur le nombre de vacances d'emplois dans ce service.

A ce jour, nous n'avons toujours reçu aucune réponse de votre part, malgré une relance le 1<sup>er</sup> décembre.

La moindre des courtoisies aurait, à minima, été de nous en accuser réception, sans parler de répondre au fond des sujets cités, qui précisons-le une nouvelle fois, sont source de stress pour ce collectif de travail.

Le 22 décembre, nous vous avons transmis, un registre signé par la quasi-totalité des agents et contrôleurs de ce service.

A cet envoi était jointe une demande d'audience qui avaient pour seule intention de permettre aux agents qui se sentaient en capacité de le faire, de venir expliquer pourquoi ce registre a été établi, et ce en présence d'un représentant de **FO**.

Car venir parler à un directeur n'est pas anodin et est loin d'être un exercice facile pour les agents qui n'y sont pas confrontés régulièrement. C'est d'ailleurs à cela aussi que nous servons :

Les aider à prendre la parole.

Le faire pour eux quand ils ne le peuvent pas.

Sans nouvelle de votre part, nous vous avons relancé les 11 et 22 janvier 2024. Là non plus, ni réponse de votre part. Ni accusé de réception.

Nonobstant la perte de temps, nous considérons également que notre section syndicale est maltraitée, méprisée voire discriminée depuis quelques mois par la direction locale.

Nous mépriser, c'est nous considérer comme indigne d'attention. Où est le dialogue social dans tout ça ?

Nous avons, depuis plusieurs décennies, toujours été reçus par les directrices et directeurs en charge des ressources humaines quand un service ou un agent allaient mal. Nous avons toujours discuté en toute franchise et proposer des solutions qui avaient fait l'objet préalablement de discussions avec nos collègues.

L'idée pour **FO** est bien « *d'améliorer les conditions de travail et agir sur l'organisation du travail afin de prévenir les risques professionnels et donner du sens au travail* », ainsi que le préconise la note d'orientations 2024 relative à l'instance dans laquelle nous siégeons aujourd'hui.

Mais là rien ! Nada ! Le vide ! Que couic ! Zéro !

Pire, le registre figure dans les documents de travail de cette instance, sans que la DRFiP44 y ait apporté la moindre réponse. Un registre de 4 pages !

Certes, le 1<sup>er</sup> février dernier, vous avez (enfin!) réuni les agents du service.

Certes, quelques annonces leur ont (enfin!) été faite

Certes une partie des agents a réussi à prendre la parole (celle sans doute qui vous aurait rencontrée) et a tenté de vous expliquer :

- ce qui générait du stress et de la souffrance, en quoi ils sont obligés de travailler dans l'urgence,
- en quoi les indicateurs sont source de pression,
- en quoi le départ de sachants est lourd de conséquences,
- en quoi la formation continue pose problème,
- en quoi il est compliqué d'assurer le tutorat au détriment de sa charge de travail,
- en quoi il est compliqué de monter en puissance techniquement dans ce service,
- en quoi le manque de reconnaissance est pesant,
- en quoi ils mettent tout en œuvre pour essayer de maintenir une qualité dans le traitement des dossiers, etc

Certes vous avez pris l'engagement d'affecter des agents. Ou de rencontrer des tiers pour réfléchir à des améliorations dans les process.



Certes.

Mais il n'empêche que notre ressenti, à **FO**, restera dans cette affaire, d'avoir été méprisés.

Nous aurions pu jeudi dernier, vous attendre devant la salle où avait lieu la réunion.

C'est pour ne pas davantage stresser les agents que nous ne l'avons pas fait.

Car nous l'avons ressenti ce stress à chaque fois que l'un d'eux venait nous voir sur sa pause méridienne pour *vider son sac* ou craquer en notre présence ; Nous aurions pu nous inviter à l'improviste à la direction en faisant preuve de discourtoisie à notre tour. Cela ne fait pas partie des habitudes de **FO**. Mais devons nous changer nos pratiques pour être entendus ?

Nous préférons aborder le sujet ici, calmement en espérant que le message sera entendu.

Parce qu'en ce qui nous concerne, nous avons une considération élevée du dialogue social et nous souhaitons vivement revenir vers du mieux.

Nous attendons de vous aujourd'hui de nous expliquer en quoi notre demande vous posait problème et nous attendons également un engagement de mieux faire.