

AGEN, le 15 mars 2018

Monsieur Jean-Christophe MAUBOUSSIN
Chef du Bureau RH-2C
DGFIP
64-70, allée de Bercy
Télédoc 822
75574 PARIS Cedex 12

Objet : **démarche « mieux vivre ensemble »**
de la DDFiP de Lot-et-Garonne

Monsieur le Chef de Bureau,

Comme suite à notre entrevue du 06/03/2018 sur Agen, vous trouverez par la suite nos remarques à l'engagement par notre direction locale d'une démarche visant à « mieux vivre ensemble ».

Tout d'abord, il est précisé que le bureau de la section **Force Ouvrière DDFiP 47** est composé de personnes qui exercent toutes au sein des services (brigade de vérification, SIP, , huissier, trésoreries, ...).

A ce titre, d'une part, nous pouvons sans peine revendiquer une excellente connaissance des conditions de vie au travail et d'autre part, vous ne verrez jamais aucun de nous privilégier la posture à l'échange de vues.

En d'autres termes, quoique détenteurs de mandats syndicaux, nos élus et représentants sont avant tout des agents DGFIP soucieux du développement de leurs compétences professionnelles et de la qualité de leur environnement de travail.

En introduction de notre entrevue du 06/03/2018, nous vous avons indiqué notre plus grand pessimisme quand à la possibilité que des réunions, qu'elles soient intitulées « groupes de travail », « réunions informelles » ou autres, puissent participer à l'amélioration des conditions de travail.

Vous avez également pu constater que notre section ne s'est pas associée aux 2 autres organisations syndicales pour faire circuler une motion dont nous estimons qu'elle se trompe, et d'enjeux, et de cible.

Si, sur le fond, nous déplorons, comme nos camarades, un climat détestable fait de provocations, mesquineries et attaques personnelles en tous genres, **l'enjeu unique** n'est pas la pseudo-qualité du « dialogue social » - nous ne défendrons alors que les militants syndicaux - mais bel et bien **le rétablissement de la normalité dans nos conditions de travail**.

A cet effet, la section **Force Ouvrière DDFiP 47** s'est toujours mise en capacité d'apporter sa pierre à l'édifice tout étant peu dupe des intentions des uns et des autres, et tout en restant largement consciente du caractère fictif du dialogue social dans notre direction départementale.

Si, dans sa communication interne parue sur l'Ulysse DDFiP 47 en date du 13/03/2018 et intitulé "Mieux travailler ensemble", il est indiqué qu'à « la suite d'échanges approfondis, des pistes possibles de réflexion ont été identifiées », nous ne pouvons que nous étonner que la Direction Locale considère cet échange du 06/03/2018 comme étant un échange « approfondi » et que toutes les OS auraient validé ces pistes de réflexion.

Pour respecter les conditions d'un vrai débat sur le fond, c'est-à-dire d'une réflexion ouverte dénuée de postures idéologiques et non polluée par les rancunes personnelles, il aurait été nécessaire de recevoir les OS individuellement et leur laisser un temps suffisant pour débattre au sein de leurs comités respectifs pour qu'elles puissent apporter des analyses et des propositions objectives, constructives et **collectives**.

Autrement dit, le « contradictoire » n'est pas respecté alors qu'il est pourtant un pré-requis absolument nécessaire dans une large partie des métiers que nous exerçons.

Après avoir traîné pendant de très (trop) longs mois ce boulet des « conditions de travail », la direction locale décide de traiter en un temps record la préparation de pseudo-groupes de travail qui ne représenteront, au final, qu'une fraction minime des personnels !

Ceci étant, vous trouverez bien quelques représentants syndicaux, en mal de reconnaissance, qui seront bien sûr flattés que l'on écoute leurs propositions d'aménagements de service (qui ne coûteront pas bien cher à l'administration). Mais travailler dans un environnement matériel extraordinairement bien conçu n'a jamais apporté du **sens** au travail qui y est accompli.

On reparlera une fois encore de la difficulté d'être agent d'accueil. Mais les contribuables qui sont face à ces collègues, aucun d'entre nous ne changera, ni leurs états d'âme, ni leurs comportements.

La direction locale pourra toujours associer les chefs de service. Mais tant que l'on ne permettra pas à ceux-ci de développer une vraie posture d'écoute des agents sur les facteurs organisationnels reconnus comme ayant un impact en matière de RPS : la définition des tâches, le sens du travail, la répartition de la charge de travail, les relations entre les collègues et avec la hiérarchie ..., aucune amélioration ne sera perceptible.

Plus globalement, à la DGFIP, tant de questions peuvent être posées :

- l'ENFiP, dans son format actuel, apporte t'elle une réponse adaptée aux enjeux d'une formation théorique facilitant au mieux l'intégration professionnelle, l'autonomie des nouveaux agents (A, B ou C) et leur capacité à devenir, sans retard, de « bons » professionnels dans un environnement contraint ?
- s'il faut se féliciter de la politique de recrutement de personnels handicapés de la DGFIP, comment concevoir que ces personnels, parfois lourdement affectés par leur handicap, soient comptabilisés au TAGERFiP comme des personnels dotés de toutes leurs capacités ?
- s'il faut également se féliciter des multiples possibilités de promotion interne au sein de notre administration, pourquoi masquer que nombre de « managers » sont dépourvus de l'empathie, de la capacité d'écoute, et même des compétences techniques adéquates à la réussite de leurs missions ?

En conclusion, parce que c'est bien le mandat qui nous a été confié par les personnels et que nous croyons à la force de l'exemplarité, nous participerons aux groupes de travail, **sans plus d'ambition que de concourir à retrouver des conditions « normales » de travail.**

Le « bien-être » attendra ...

Au nom du bureau de la section Force Ouvrière – DDFiP47, je vous prie de recevoir, Monsieur le Chef de Bureau, l'expression de nos salutations les plus respectueuses.

Guillaume LOMPECH
Secrétaire Départemental

