



SECTION  
DE LA  
SARTHE

« L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible »  
(Saint Exupéry)

**Syndicat National Force Ouvrière  
des Finances Publiques**

## Déclaration liminaire CHSCT du 2 février 2016

Monsieur le Président,

Le système français est basé sur 3 piliers : le savoir, la réglementation, l'impôt.

En 1982, la mise en œuvre du nouveau plan comptable a amené l'État à transmettre à l'ensemble du pays ses directives. La DGI était l'instrument de communication et le lien.

En 1989, les agents ayant la capacité de diplôme pour répondre à la volonté de l'État se sont insurgés avec l'aide des agents (moins diplômés) afin de faire valoriser financièrement leur savoir.

À partir de 1992, ces agents A ont remplacé progressivement leurs aînés et la notion de « management » venue d'Amérique en même que l'émergence du web, a été mise en avant. Pendant ce temps, la formation professionnelle donnée aux agents de base leur permettait d'acquérir les connaissances (espoir d'un ascenseur social) nécessaires à une autonomie de travail.

Ces nouveaux « managers » possédaient la technicité et pouvaient au coup par coup soutenir les agents en difficulté. Un respect mutuel était instauré.

Or que voit-on actuellement ? Les « anciens » managers sont soit récompensés par une nomination à un grade supérieur avec pour corollaire être déconnecté de la base, soit partis à la retraite, et ont été remplacés par des « nouveaux » qui n'ont pas forcément l'expérience ou la technicité nécessaire pour asseoir leur autorité, tant est si bien, que ces derniers se retranchent derrière leur fonction et les statistiques pour s'affirmer.

En conséquence, les nouveaux techniciens ne sont pas les responsables d'unité, mais leurs subalternes à qui il est demandé d'encadrer parfois, de soutenir, d'appliquer la réglementation, et ce sans reconnaissance malgré des mises à jour perpétuelles en matière d'outil de travail et de réglementation.

Ainsi, s'oppose le responsable d'unité qui gère des concepts et se sert de la communication, sans connaître le travail en profondeur, et l'intermédiaire qui ne voit pas d'avenir et qui est désabusé devant son savoir non récompensé. Si la volonté du premier reste à remplir au mieux les objectifs, le second doit aussi soutenir la base qui n'est pas au fait des connaissances et qui se sent délaissée elle aussi par moins de formation professionnelle, moins d'avenir ou d'ascenseur social, et qui prend de plein fouet les effets de la crise, sans compter le gel du point d'indice.

Dans ce système, le seul à être gagnant /gagnant des réformes successives, c'est le responsable d'unité. Si son unité marche, il peut avoir une promo. Dans le cas contraire, il a déjà été récompensé et n'est pas inquiet, au pire on le déplacera.

Dans ce contexte, il n'est pas étonnant de sentir un mal être dans les services et ce n'est pas le temps passé à décliner le DUERP qui résoudra les problèmes de fond. Faisons de notre mieux avec ce que l'on nous met à disposition, en se rappelant que « quand le chasseur veut tuer son chien, il dit qu'il a la rage », adapté à la DGFIP cela fait « quand la DGFIP veut réduire ses effectifs, elle dit qu'ils sont trop nombreux pour assurer les missions restantes ».

Merci pour votre attention

- Balf syndicale : [fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr)

- Site Web départemental FO-DGFIP : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>