



SECTION de la VENDÉE

Site INTERNET : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/085/>

PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/FODGFIP85>

COMPTE-RENDU - CTL du 10/12/2020

Vos élus FO DGFIP 85 pour ce CTL :

Florent ECHAMPARD (SIP La Roche/Yon),

Williams PILLET (PCRP Challans) et Anne RETO-RIVIERE (EDR)

Trois organisations syndicales participaient à ce CTL (FO, solidaires et la CFDT). La CGT le boycottait.

Quelques extraits ci-dessous de notre déclaration liminaire agrémentée des réponses de notre directeur. (L'intégralité de cette liminaire se trouve sur notre site internet et notre page facebook)

Tout d'abord, nous sommes revenus dans cette liminaire sur l'annonce récente des 1800 suppressions d'emplois pour 2021 à la DGFIP dont 16 dans notre département.

Nous avons dénoncé la « bienveillance permanente » ces dernières semaines du directeur général et de nombreux DDFiP, alors même que les restructurations NRP et hors NRP se mettent « en marche » plus ou moins brutalement selon les départements !

Nous avons donc interpellé directement Mr Fuentès sur cette situation au travers des questions suivantes :

- *Comment peut-on ainsi parler de bienveillance alors même que de plus en plus de nos collègues s'inquiètent de leur avenir personnel et de la pérennité de leur mission et/ou service ?*
- *Comment ne pas être en colère avec l'annonce des 16 suppressions d'emplois supplémentaires dans notre département alors même que tous les services peinent à accomplir leurs missions sereinement ? Et ce sont encore les catégories B et C qui sont les plus impactées !*
- *A ce rythme-là, indépendamment du fait que les effectifs globaux baissent continuellement depuis près de 20 ans, à quoi ressemblera la DGFIP dans une dizaine d'années lorsque tous les cadres C puis tous les cadres B auront disparu ?*
- *Que feront alors ces milliers d'encadrants s'ils n'ont plus personne à encadrer ? Et bien, c'est assez simple : leur tour viendra d'être alors débarqués du navire DGFIP ! Cela a d'ailleurs déjà commencé à la lecture du détail des suppressions d'emplois des cadres, les IDIV disparaissent les uns après les autres au profit des IP, notamment du fait du resserrement de notre réseau et des fermetures massives de trésoreries. Mais n'en doutez pas Mesdames et Messieurs les représentants de la direction, votre tour viendra d'être débarqués les uns après les autres, notamment par l'entremise de la loi du 6 août 2019 permettant le recrutement de contractuels en nombre. La direction générale, utilisant cet outil ou pas, n'aura aucun scrupule le moment venu à vous faire sombrer avec le « Titanic DGFIP », soyez en sûr !*

Les restructurations à venir vont s'accélérer ces prochains mois et nous affirmons à notre direction qu'elle ne sera bientôt plus en mesure d'accompagner au mieux les collègues directement impactés : ceux-ci seront trop nombreux et les marges de manœuvre de plus en plus restreintes !

Les nouvelles règles RH, les nombreux départs en retraite, les suppressions d'emplois, feront que le service RH n'aura pas d'autre solution à court ou moyen terme que de contraindre les collègues :

- *à suivre leurs missions ;*
- *ou à se retrouver à la disposition du directeur avec une mutation à la clé ;*
- *ou pire de bénéficier d'un départ volontaire ou d'une rupture conventionnelle ;*

Les surnombres et le travail à distance ne seront alors plus suffisants pour amortir les effets RH des restructurations et la direction devra se rendre à l'évidence que la bienveillance ne sera plus d'actualité.



**MISSIONS PRIVATISÉES,
USAGERS OUBLIÉS,
AGENTS SACRIFIÉS**

**LE MÉPRIS
ÇA SUFFIT !**

Nous sommes une fois de plus revenus sur le document de la direction générale à destination des cadres pour accompagner leurs équipes dans le changement. Nous avons là encore posé des questions claires à notre directeur sur ce point :

- *Comment notre direction générale peut-elle expliquer à ses cadres que la courbe du deuil (tristement célèbre pour avoir été pointée du doigt lors du procès France Télécom) pourrait être un outil à leur service pour accompagner leurs équipes dans le changement ?*

- *Comment la direction générale peut-elle inciter les encadrants à identifier parmi leurs collaborateurs 3 types de profil : les engagés-constructifs, les passifs-déchirés-hésitants et surtout les opposants-irréductibles ?*

- *Concernant cette 3ème catégorie, les « opposants irréductibles », les fameux « gaulois réfractaires au changement » de notre bon Président, comment pouvons-nous accepter un tel mépris de la direction générale à l'égard des personnels qui résistent et dénoncent ces réformes ?*

- *Comment pouvons-nous accepter une telle promotion de la discrimination ? Il est écrit dans ce guide la phrase suivante concernant cette partie des personnels : « essayer de les convaincre et si cela ne marche pas, ne pas s'y épuiser » : quel mépris à leur rencontre !*

- *En pleine période épidémique et avec cette vaste crise économique, comment comprendre l'obstination de notre Directeur Général à accélérer les réformes ? Le refus de l'administration de suspendre les réformes et les restructurations en cours est inacceptable, voire irresponsable !*

Concernant l'ordre du jour de ce CTL nous ne comprenons pas que soient évités tous les sujets qui fâchent... : restructurations, mobilité forcée, perspective de promotion en berne, point d'indice toujours gelé, etc...!

Réponses du directeur à notre liminaire :

Notre directeur a été prolix en citations dans ses réponses :

Il a tout d'abord cité *Voltaire* : « *je ne suis pas d'accord avec ce que vous dites mais je me battraï jusqu'à la mort pour que vous ayez le droit de le dire* », reprenant modestement ces propos, pour illustrer combien il considère être attaché au dialogue social, qu'il soit officiel ou informel.

À cet égard, il confirme également son attachement aux audios hebdomadaires, mais précise qu'elles pourraient peut-être n'avoir lieu qu'une fois par quinzaine en janvier.

→ Selon les élus FO, nous faisons face ces dernières années à une mascarade de dialogue social, on nous écoute poliment mais nos avis ne sont pratiquement jamais pris en compte. La DGFIP se refuse à entendre la colère qui gronde dans les services ainsi que les multiples inquiétudes des personnels concernant leur avenir !

Puis, M. Fuentès de citer *Sénèque* : « *toute vertu est fondée sur la mesure* ». Ceci signifie pour lui qu'il faut toujours se méfier des excès. Il explicite son propos en précisant que, « sur la forme, il est hors de question de répondre à des questions stériles qui n'ont pour but que de sortir des phrases de leur contexte, de déformer des situations pour nourrir des articles publiés sur des réseaux sociaux qui peuvent ternir la réputation des uns et des autres »...., ce qui vise clairement nos publications syndicales.

→ Selon FO, ces accusations sont infondées puisqu'il n'y a dans nos publications aucune volonté de nuire mais simplement celle d'informer !! S'agirait-t'il là d'une remise en cause de la liberté des syndicats à exprimer leurs points de vue librement sur leur site internet ou sur leur page facebook ? Nos propos dérangeraient-ils ?

Pour éviter un échange stérile, nous n'avons pas souhaité réagir en séance sur ce point pas plus que d'entretenir une polémique qui conduirait à passer l'essentiel sous silence. Il nous semble juste utile d'affirmer dans ce compte-rendu que les excès sont partagés et que la vérité se trouve souvent au milieu du gué ! Nos peurs pour l'avenir sont peut-être excessives du côté syndical (l'avenir nous le dira) mais la manière d'enjoliver les changements par la direction l'est tout autant ! Nous pourrions à notre tour citer *Aristote* qui affirme que « *la vertu est le juste milieu...* ».

Concernant le document sur le management à la France Télécom, Mr Fuentès affirme qu'il a été sorti de son contexte et que la situation de la DGFIP et de France Télécom ne sont pas comparables ! Il s'inscrit en

faux sur le fait que le guide soit utilisé pour donner des directives aux chefs de service de classer les agents. Il ne s'agit pour lui que d'un support de formation, rien de plus. Il précise d'ailleurs que ses chefs de service l'ont pris comme tel et qu'ils savent faire la part des choses.

Nous lui répondons en séance qu'il ne s'agit pas d'une simple formation mais également d'un support écrit, sur lequel les chefs de service, ou plutôt les managers, pourront s'appuyer pour gérer leurs équipes au quotidien. Nous l'alertons également sur le fait que les chefs de service pourront désormais potentiellement être recrutés par voie contractuelle et qu'ils n'auront plus alors la culture DGFIP, qui leur permet, soi-disant, actuellement de « faire la part des choses ».

Il cite alors *Jaurès* : « *C'est en allant vers la mer que le fleuve reste fidèle à sa source* ».

D'ailleurs, il nous précise qu'il s'opposerait personnellement à un classement des agents comme peut le laisser penser la lecture de ce document, arguant du fait que ces agissements seraient contraires au droit.

→ Espérons sincèrement qu'il ait raison car nous ne demandons qu'à le croire... Il n'en demeure pas moins que c'est bien la Direction Générale qui a commandé cette formation et validé son contenu.

Nous insistons en séance pour que nos inquiétudes soient portées au PV afin d'être remontées à la direction générale.

Réactions de vos élus FO DGFIP 85 :

Comme vous pouvez le constater, nos points de discordance avec la direction sont nombreux quant à la vision de la DGFIP dans un avenir proche.

Face à une telle situation de blocage, vos élus FO DGFIP 85, pour exprimer leur désaccord, ont préféré quitter ce comité technique avant d'entamer l'ordre du jour. En effet, le seul point soumis au vote concernait les ponts naturels, tous les autres sujets qui concernent le quotidien des agents et leur avenir proche étant relégué en simple point d'information : ce n'est pas notre conception du dialogue social !

Mais n'ayez crainte, vos militants FO DGFIP 85 n'ont pas confiné leurs revendications et, toujours combattifs, ils continueront activement de défendre au mieux les intérêts des personnels ces prochains mois.

Ordre du jour de ce CTL :

- Ponts naturels 2021 : vendredi 14 mai 2021 et vendredi 12 novembre 2021

Ce sujet était le seul point de l'ordre du jour soumis au vote (ce qui est quand même un comble au vu de ce que vivent nos services).

Les élus FO DGFIP 85 y ont toujours été favorables, comme l'immense majorité des collègues.

- Tableau de bord de veille sociale :

Ce tableau statistique mesure depuis plusieurs années déjà le mal-être des collègues : ses indicateurs continuent de se dégrader. Et pourtant, rien ne change, pire, tout s'accélère ! Comment ne pas y voir une provocation assumée de la direction générale ?

- Actualisation du calendrier NRP :

Un simple ajustement logistique dû pour grande partie au retard pris du fait de la crise sanitaire (liste actualisée sur notre site internet).

- Déploiement des premiers CDL, les conseillers aux décideurs locaux :

Certains départements ont déjà mis en place cette réforme et les informations qui nous en parviennent révèlent de multiples tensions entre ces CDL et les comptables exerçant sur le même périmètre géographique. Certains ISST (Inspecteurs Sécurité Santé au Travail) s'étonnent déjà des injonctions paradoxales dues à la multiplicité des donneurs d'ordre. Nous ne pouvons donc que réitérer les craintes à ce sujet dont nous vous avons déjà fait part à plusieurs reprises. Les tensions entre CDL et comptables risquent de dégrader leurs conditions de travail et celles de tous leurs collègues.

- Affichage d'indicateurs de qualité dans les SIP et les SIE :

Une belle opération de propagande nationale destinée à promouvoir l'accueil dématérialisé.