

# UNE DIRECTRICE EN PLEINE CRISE DE GEPHYROPHOBIE

La géphyrophobie est un trouble anxieux caractérisé par la peur des ponts (ou la peur de traverser les ponts). Par conséquent, les individus qui développent cette pathologie tentent d'éviter les chemins qui passent par des ponts. Elle peut survenir très rapidement. Par exemple, notre Directrice est devenue géphyrophobe en moins de 3 mois : parfaitement sereine au début du mois de septembre à l'idée de se faire un pont, elle en a une trouille bleue depuis la fin du mois de novembre. Et, en plus, elle est incapable d'expliquer d'où ça vient...étrange, non ? (lire la suite au point n° 2).

Tenu en salle n° 3 de la Direction, ce Comité Social d'Administration Local (CSAL) était présidé par la Directrice, assistée du responsable du pôle Gestion des moyens / Maîtrise d'activité. Il a débuté par la lecture de deux déclarations liminaires :

- une 1ère déclaration liminaire, commune à trois syndicats (CGT, Solidaires et FO), traitant de différents sujets ;
- une seconde déclaration liminaire propre à FORCE OUVRIERE, centrée sur les ponts naturels 2024.

## Point n° 1 pour vote du CSAL : Règlement intérieur du CSAL

Les CSAL ont remplacé les CTL (Comité Technique Local) au 01/01/2023. Ces instances fonctionnent sur la base d'un décret dont certaines dispositions doivent être précisées par un règlement intérieur. La loi instituant les CSAL remonte à août 2019. Nous étions donc en droit d'attendre que tout soit prêt pour le 01/01/2023. Naïfs que nous sommes ! Le règlement intérieur est arrivé en novembre 2023, 11 mois après la mise en place des instances dont il est censé préciser le fonctionnement.

Mais ce n'est pas tout. Ce règlement intérieur a suivi un cheminement dans les plus hautes instances ministérielles. Puis le projet est arrivé à la DGFIP où le Directeur Général a demandé aux syndicats de voter en bloc le projet de l'administration, sans rien pouvoir modifier ou alors de façon très marginale. Les syndicats, dont FO DGFIP, ont donc voté contre...quel mauvais esprit !

Localement, la Direction nous a demandé la même chose. Les 4 organisations syndicales (OS) de la Vienne ont d'abord planché en intersyndicale sur une série de modifications à apporter au projet sur la base d'un document élaboré par la CGT. La liste des propositions de modifications a été débattue en Formation Spécialisée (ex-CHSCT) du CSAL, puis elle a été publiée sur Ulysse 86.

Dernier acte : le vote en CSAL. En ce 8 décembre, nous avons d'abord été invités à voter sur nos propositions de modifications, et dans un second temps sur le projet initial de l'administration. Résultat de ce double vote :

- 22 propositions de modifications sur 23 ont été votées à l'unanimité par les 4 OS. Seule la proposition N° 9<sup>1</sup> a fait l'objet d'un vote différencié (7 votes POUR de FO, Solidaires et la CGT et 1 vote CONTRE de la CGC).
- vote CONTRE unanime des 4 OS sur le projet de l'administration. En raison de ce vote unanimement défavorable, on se reverra donc une dernière fois sur le sujet pour un CSAL le 21 décembre.

Analyse : cette « séquence » sur le règlement intérieur du CSAL n'est qu'une gigantesque farce ! Nous savions depuis un an que l'administration nous demanderait de voter localement sur un texte élaboré au niveau ministériel qu'il nous serait impossible de modifier. Puisque l'on ne peut pas le modifier et que l'objectif consiste à avoir le même document-type dans chaque département, pourquoi nous demander de le voter au niveau local ? La Direction semble à peu près aussi dubitative que nous sur le procédé, mais elle ne peut pas l'avouer.

Eléments d'actualité : l'administration, partiellement consciente que son document n'est pas terrible, a tout de même annoncé être en train de plancher sur un projet de circulaire nationale qui viendrait amender le document d'origine. On verra...

## Point n° 2 pour vote du CSAL : Ponts « naturels » 2024.

N'hésitez pas à lire notre déclaration liminaire sur ce point pour une présentation plus complète des arguments de FO.

Le calendrier 2024 comporte deux ponts possibles : le vendredi 10 mai et le vendredi 16 août. Initialement, l'ordre du

<sup>1</sup> Possibilité de demander un vote en cours de séance sur un point qui le nécessiterait, même non prévu à l'ordre du jour.

jour de ce CSAL ne comportait que le 16 août. FORCE OUVRIERE a donc demandé que le 10 mai figure lui aussi à l'ordre du jour et notre demande a été appuée par la CGC et la CGT<sup>2</sup>.

Par une note de service du 13 juillet 2023, la DG demandait aux Directions locales de veiller à ce que les ponts « naturels » n'entravent pas le bon déroulement des missions et principalement la campagne déclarative. Le pont du 10 mai 2024 était ciblé par cette note sans toutefois interdire expressément aux Directions locales de l'accorder.

Le 4 septembre dernier, nous avons demandé à la Direction ce qu'elle comptait faire. La Directrice nous avait alors indiqué que, pour la Vienne, il n'y avait pas de problème à faire le pont le 10 mai, car la campagne déclarative s'achèvera sans doute début juin, ce qui laissera le temps aux contribuables de programmer leur venue après le 10 mai.

Pour une raison mystérieuse, ce pont du 10 mai, qui ne posait pas problème en septembre, est devenu impensable en décembre. Nous avons eu droit, de la part de la Directrice, à un cours magistral de langue de bois, un exercice dans lequel les énarques sont passés maîtres, qui consiste à aligner les phrases creuses, les expressions neutres, afin de tourner autour d'un sujet sans jamais le traiter de façon sincère et directe.

Différents arguments ont été exposés, entraînant la plupart du temps une absence de réponse :

- plusieurs Directions ont décidé de faire le pont le 10 mai : « ça les regarde, moi je ne tiens pas à finir ma carrière à Guéret » (ça, elle ne l'a pas dit, mais elle l'a pensé très fort) ;
- l'application CHORUS sera indisponible sur cette semaine-là en raison de travaux de migration : « pas grave, les agents pourront organiser un tournoi interne de belote » (en vrai, elle a dit « on verra bien ») ;
- l'Education Nationale ayant annoncé que ses établissements seront fermés le 10 et le 11 mai, les parents d'enfants scolarisés vont être mis en difficulté : « on fera des crèches » (ça c'est la CGT qui l'a dit, la Directrice, elle, n'a rien proposé, on pense qu'elle s'en fiche totalement).

Mais le pont du 10 mai n'est pas la seule problématique. La note de la DG du 13 juillet demandait en plus aux Directions locales de limiter la prise de congés le 10 mai mais aussi le 6 et 7 mai, toujours dans l'optique de ne pas gêner la campagne déclarative. Sur ce point, la Direction affirme, à ce stade, qu'elle ne donnera pas de consignes pour interdire les congés, mais qu'il faudra que les services fonctionnent...donc il y aura bien des consignes de restrictions, exactement ce que dit la note. Et de toute façon, comment faire confiance à une Direction qui change d'avis en moins de trois mois sans être capable d'expliquer sa volte-face autrement que par un sibyllin : « Et bien, j'ai changé d'avis ! ». Bon courage aux agents et aux chefs de service pour élaborer les plans de congés.

Les deux ponts « naturels » ont fait l'objet d'un vote :

- 10 mai : vote POUR unanime de la part des 4 OS ;
- 16 août : vote POUR de FO et de la CGC ; vote CONTRE de la CGT ; Abstention de Solidaires.

### **Point n° 3 pour information et/ou vote du CSAL : Charte « Bien vivre et bien travailler ensemble au SGC de Poitiers »**

Ce point ne figurait pas dans la version initiale de l'ordre du jour de ce CSAL. Il a été ajouté à la demande de FORCE OUVRIERE, appuée de façon formelle par la CGC pour obtenir le quorum nécessaire.

Nous avons évoqué ce document lors d'une entrevue informelle avec la Direction le 20 novembre dernier, à l'issue de la Formation Spécialisée boycottée par les 4 OS. Il nous semblait important d'y revenir dans le cadre d'une instance afin que les débats soient actés dans un procès-verbal.

Ce document au stade de projet a été présenté aux agents du SGC de Poitiers, le jeudi 9 novembre à 14h00 lors d'une réunion organisée un jeudi après-midi à laquelle tout l'effectif du poste était convié de façon obligatoire et en « *présentiel* », moyennant l'annulation des autorisations de télétravail accordées le jeudi et ce, alors que, dans ce poste, le télétravail est interdit le vendredi. Au cours de cette réunion, le chef de poste a fait lecture du texte de sa charte du premier au dernier mot.

Si ce type de document existe bel et bien dans le monde de l'entreprise, sa conception est basée sur une méthode participative : on bâtit un texte ensemble pour obtenir l'adhésion du plus grand nombre. Pas au SGC de Poitiers : le document a été construit par le seul chef de poste et à aucun moment les agents n'ont été invités à discuter du contenu.

Plusieurs choses nous posent problème dans ce texte : la méthode solitaire de préparation, la façon cassante de le présenter aux agents, l'absence de débat sur son contenu, son côté essentiellement répressif et certaines approximations, voire contre-vérités, dans les règles qu'il contient. A l'arrivée, personne ne parvient à qualifier ce document et donc à lui attribuer une quelconque valeur juridique. Cet OVNI administratif s'appelle une charte, mais il

<sup>2</sup> Les OS peuvent demander l'inscription d'un point à l'ordre du jour d'un CSAL à la condition que la moitié au moins des élus en fassent la demande. FO disposant de 3 sièges sur 8, il faut qu'au moins une autre OS s'associe à nous pour qu'un point soit ajouté. En l'occurrence, 3 FO + 1 CGC + 1 CGT = 5 sièges sur 8.

ressemble plutôt à un règlement intérieur, ou de façon plus lointaine à une note de service. Nous avons donc souhaité que la Direction s'exprime sur ce sujet. On n'a pas été déçus !

Après avoir concédé que le terme de « charte » n'est pas très bien pensé, la Directrice nous a indiqué avoir souhaité laisser de la latitude au responsable du SGC, a insisté sur le fait que ce texte n'est pas achevé et que l'objectif est de programmer une nouvelle réunion de présentation.

Puis, le ton a changé et la Directrice s'est lancée dans un vibrant plaidoyer en faveur des chefs de service en général et de celui du SGC de Poitiers en particulier : « *elle est dans son rôle* », « *laissons-lui du crédit* », « *les chefs de service ont le soutien de la Direction* »...pas les agents ?

Et pour appuyer sa démonstration, la Directrice a mené une petite charge contre les agents, en indiquant que, d'après elle : « *il n'y a pas, d'un côté, la méchante chef de service et de l'autre côté les gentils agents* », en avançant que certains agents abusent de temps de pause trop longs, ou posent des congés sans en informer préalablement leur hiérarchie ou sans respecter le planning. Selon elle, cette charte n'est qu'un recueil de passages de textes déjà existants, comme le guide de déontologie ou l'instruction harmonisée sur le temps de travail. Circulez, y'a rien à voir.

A ce niveau-là, la mauvaise foi c'est du grand art ! Et non, nous ne sommes pas décidés à circuler. Un chef de service qui gère 35 agents doit d'abord être présent à leurs côtés dans tous les aspects des missions, avant de penser à faire « *péter les galons* » dans des crises d'autoritarisme sur des sujets transversaux. Il y a quantité de chefs de service qui ne posent aucun problème et qui sont avec leurs équipes sur les problématiques « métiers ». Ceux-là ont tout notre respect, car ils font un boulot pas facile dans des conditions souvent dégradées. Et il est regrettable que la Direction confonde tout en observant une posture de loyauté tellement rigide qu'elle s'en décrédibilise.

#### **Point n° 4 pour information du CSAL : GMBI et la gestion des taxes d'urbanisme**

Ce point fait suite à la fiche de signalement collective rédigée par les agents du SDIF (Service Départemental des Impôts Fonciers), un service fortement impacté par les conséquences du ratage national de GMBI, un nouveau dispositif qui a fortement perturbé la campagne déclarative 2023 et fait passer de sales moments aux collègues en charge de l'accueil fiscal des usagers dans notre administration. En réponse à la fiche de signalement, la Direction locale s'est fendue d'une réponse écrite aux agents du SDIF, qui tient en quelques points :

- « *la Direction Générale a pleinement conscience des conditions difficiles du déploiement de GMBI* » (sic). « *Elle va faire un retour d'expérience* »...et tout s'arrangera ?

- « *la Direction locale a pleinement conscience des fortes sollicitations qui pèsent sur le service* » (re-sic). « *Elle a relayé les informations dans le sens montant et descendant* »...et, rien que ça, ça fait déjà du bien, non ?

Sur les problèmes d'effectifs soulignés par les agents dans leur fiche de signalement, la Direction indique, en substance, qu'avec 24 emplois non pourvus dans le département, il ne faut pas lui demander de faire de la magie. D'après elle, le SDIF a une vacance en A qui sera comblée en mai 2024, un surnombre en B et un effectif de C au niveau du TAGERFIP ; 2 contractuels de catégorie C sont prévus pour la fin de l'année, l'EDR est mobilisée et des crédits vacataires sont affectés.

Au cours de ce CSAL, la Direction a indiqué que le SDIF est en grande difficulté avec 2 700 messages en stock sur e-contact, « un taux de décroché » à seulement 27 % et plusieurs centaines de sollicitations par semaine. A ceci s'ajoutent des difficultés applicatives et un problème propre à ce service qui tient dans la spécificité des métiers exercés qui nécessite un temps de formation conséquent.

C'est tout de même avec une certaine jubilation que nous entendons l'administration nous dire qu'elle va revenir sur le tout numérique et que les déclarations papier vont faire leur retour. C'est pourtant pas faute de leur avoir dit que le tout numérique est une idiotie, il a fallu qu'ils se prennent un mur pour en convenir. Cette obstination à ne pas écouter les remontées de terrain, à ne pas entendre les agents au contact de la population, parce que ce qu'ils disent ne plaît pas en haut lieu, est un comportement à ce point consternant qu'il en frise l'obscénité.

La Directrice a même lâché furtivement un petit satisfecit en direction des services qui avaient mis en place des supports papier de fortune pendant la campagne pour tenter de faire face à l'afflux de demandes de la part d'usagers totalement perdus (on croit rêver : la DG remercie les agents maintenant après les avoir promis aux flammes de l'enfer pendant la campagne, pour avoir osé outrager le Dieu internet !).

#### **QUESTIONS DIVERSES**

En questions diverses, le responsable du SGC de Poitiers Extérieur a été pris par une patrouille de la CGT en flagrant délit de diffusion de photos d'agents sur le réseau social LinkedIn. Découvrant le sujet en séance, la Directrice nous a fait une réponse lunaire.

Nous aurions pensé qu'elle condamnerait ce genre de pratique et, a minima, qu'elle demanderait à ce que l'accord des agents soit obtenu avant la diffusion des photos sur le site. Pas du tout ! Pour la Directrice, il n'y a aucun problème et la justification qu'elle donne est à peine croyable : il n'y a aucun problème parce que la DG fait la promotion de ce réseau social, que plein de Directeurs et de cadres supérieurs de la DGFIP utilisent LinkedIn et y diffusent des photos de cette nature. En résumé, quand on est nombreux à faire une bêtise, ce n'est plus une bêtise.

Et la Directrice de citer, très fière, la « Charte ministérielle d'utilisation des outils numériques » qui lui semble être respectée en l'espèce. Eh ben, ce n'est pas notre avis ! Cette charte précise même certains interdits :

**- ne pas publier de contenus et ne pas citer de personnes sans disposer de leur accord préalable (respect de la vie privée, droit à l'image) ;**

**- ne pas divulguer d'informations précises qui pourraient être utilisées à son encontre, pour nuire à des tiers (famille, collègues...) ou pour porter atteinte bon fonctionnement du service (vérifier par exemple les arrière-plans des photos et vidéos mis en ligne, qui peuvent permettre d'identifier un lieu, un équipement, une personne...);**

**- ne pas mettre en ligne, sauf autorisation expresse, de document professionnel (textes, photos, vidéos, audio), étant précisé que le relais et/ou le partage d'informations publiées officiellement par les ministères économiques et financiers ne soulève pas de difficultés et peut être encouragé...OK, mais dans ce cas, s'il y a diffusion de photos, l'accord des agents doit être recueilli et de façon formelle.**

Le guide DGFIP du bon usage de LinkedIn à destination des agents des Finances donne en outre la directive suivante :

☺ **Soyez vigilant au sujet du droit à l'image. Assurez-vous que les visuels que vous publiez (photos, vidéos) sont libres de droit ou, lorsque cela se présente, que la personne qui apparaît dans votre publication a bien donné son accord. Privilégiez les photos de dos lors des salons par exemple.**

Sur ce sujet, la Directrice fait preuve de beaucoup de légèreté et se laisse aveugler par son zèle. Sa posture consistant à soutenir ses chefs de service sur tous les sujets et en toutes circonstances l'entraîne à défendre l'indéfendable, y compris en se réfugiant derrière des arguments erronés. Là encore, soutenir les chefs de service ne doit pas se faire au détriment des droits des agents.

Après un débat un peu animé, la Direction a tout de même consenti à demander au chef du SGC de Poitiers Extérieur de retirer les photos sur lesquelles apparaissent des agents.

Pour notre part, nous avons fait remonter un signalement de dégradations sur plusieurs voitures de collègues du site de Slovénie dont les pneus ont été crevés avec des clous. Nous avons bon espoir que sur ce sujet au moins, la Direction monte en pointe.

## La délégation FORCE OUVRIERE

Damien PATRAC (TPEH) ; Karen MALLER (TPEH) ; Frédéric RICHARD (SGC Poitiers extérieur – site de Neuville-de-Poitou) ; Eric LIEBUS (Mission Départementale Risques Audit).