



Syndicat constructif et représentatif



Sommaire :

Page 1 : Un été colère, une rentrée amère.

Page 2 :

Formation des agents C stagiaires 2020.

Faire face à un dialogue social en déclin.

Un été colère, une rentrée amère.

Les plans de continuité de l'activité (PCA) ou les plans de reprise de l'activité (PRA), légèrement anticipés ont été mis en place assez rapidement. On ne peut pas en dire autant de la protection des agents : masques, gels hydro alcooliques, barrières en plexiglas. Les agents ont dû s'équiper et trouver par eux-mêmes des solutions. Pour exemple, les gels hydro alcooliques commandés par des DDFIP ne sont arrivés qu'en avril; soit au moins trois semaines sans protection antiseptique alors que les recommandations étaient claires et les gestes « barrière » détaillés dans des fiches et des guides. Les matériels de protection n'étaient pas au RDV... **Aller travailler la peur au ventre, c'est ce qu'ont vécu les agents DGFIP exerçant les missions prioritaires dans les services au cours des premières semaines de confinement.** Sans oublier que les directions qui avaient gardé des agents en présentiel en vue d'un accueil du public sur RDV se rendent compte qu'il aurait été préférable de fermer complètement au public. **Le télétravail a pris une ampleur inattendue et rapide.** Certaines applications incompatibles en télétravail sont devenues compatibles comme par miracle. Le manque de moyens matériels s'est aussi fait ressentir, la distribution des

PC portables a été chaotique. Des agents disponibles pour télétravailler n'ont pu en être dotés, et ont été maintenus en ASA. Le manque de stock de PC portables, manque de VPN, serveurs en surchauffe prouvent que la politique de montée en puissance du télétravail n'en était qu'à des balbutiements. **Des agents en ASA sans nouvelles de leur chef de service pendant des semaines...l'impression d'être oublié, d'être invisible, de n'être RIEN. Toutes ces situations génératrices d'angoisses, de dépression, de rancœur et de colère ont été rencontrées.**

Pour attiser cette colère des agents DGFIP, et semer la zizanie : la prime COVID est servie sur un plateau d'argent ! Même si on peut se réjouir que cette prime puisse reconnaître les risques encourus par les agents en présentiel (alors qu'officiellement ce n'était pas son objectif), le périmètre de la prime va au-delà en permettant aux télétravailleurs d'y prétendre, très bien ! Mais comment trancher lorsque l'attribution de la prime est soumise à un quota de 30% des agents, mais que 50% des agents pourraient être éligibles ? Malheureusement, les critères d'attribution risquent de donner une image d'arbitraire qui n'est pas de

nature à souder une communauté de travail. **La gestion de la crise du coronavirus à la DGFIP a engendré de la colère et la rentrée a déjà un goût amer.**

La crise systémique induite par le COVID a engendré des transformations profondes et brutales à la DGFIP : déploiement du télétravail sans véritable cadrage, une campagne IR sans réception physique du public ou très peu, des formations ENFIP à distance, des oraux de concours en visioconférence... Autant d'éléments qui bouleversent et qui incitent la DGFIP à vouloir rapidement tirer les leçons et tenter de capitaliser sur des situations exceptionnelles pour leur donner force de règle nouvelle.

La CFTC DGFIP en sera d'autant plus vigilante notamment concernant le nouveau réseau de proximité (NRP) qui revient en boomerang, revigoré par la « weiji » (crise en chinois mandarin, composé de Wei (le danger) et Ji (l'opportunité)). Pour la CFTC DGFIP, tirer les leçons d'une crise est tout à fait légitime. Encore faut-il le faire lucidement, en dehors de toute précipitation de nature à amplifier difficultés et souffrances liées aux bouleversements que ces réformes engendrent chez de nombreux agents.



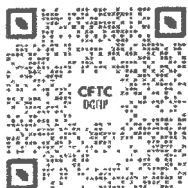
« Ce mode dégradé peut être particulièrement déstabilisant pour des collègues qui sont, pour beaucoup, externes à la DGFiP. »



Contact :

Syndicat National CFTC Finances Publiques
Bâtiment Condorcet –
6 Rue Louise WEISS –
75013 Paris
syndicat-national@cftc-dgfi.fr

Site internet :
<https://www.cftc-dgfi.fr>



Formation des stagiaires C 2020.

Cette année, crise du covid-19 oblige, la nouvelle promotion de C a été contrainte de suivre sa formation à distance. Ce mode dégradé peut être particulièrement déstabilisant pour des collègues qui sont, pour beaucoup, externes à la DGFiP.

La formation prévoit 15 jours d'e-formation suivis d'une scolarité en distanciel via des podcasts, forums, classes virtuelles le tout suivi par un référent coordinateur pour chaque groupe.

Ainsi, l'ENFiP doit veiller à ne pas noyer les stagiaires sous une multitude de supports et laisser le temps à ces derniers d'assimiler les connaissances en tenant compte du rythme d'apprentissage de chacun. Elle doit également tenir compte de la situation dans laquelle se trouve le stagiaire

pour apprendre (matériel adapté, connexion suffisante, enfants à garder...)

Par ailleurs, les référents stagiaires se trouvent submergés de questions qui ne sont pas toujours de leur compétence. L'ENFiP doit informer les stagiaires sur les différents interlocuteurs qu'ils peuvent saisir. Elle doit également faire des points réguliers avec les référents pour pouvoir adapter la formation en fonction des problématiques rencontrées.

Les adresses mails des stagiaires C ont été créés très tardivement privant les organisations syndicales, dont la CFTC DGFiP, de tout moyen de contact et de diffuser de l'information à destination de ces agents, notamment lors de leur demande de première

affectation.

Si les mesures sanitaires ont nécessité des aménagements, les mesures d'exception ne doivent pas devenir la règle. En effet, la formation en présentiel permet non seulement d'apprendre, mais également d'avoir un retour immédiat sur l'assimilation des connaissances. Enfin le présentiel permet de créer un esprit de corps dans une promotion. Aussi l'intégration au collectif professionnel de travail de la DGFiP devra être particulièrement suivi. **Pour la CFTC DGFiP, l'humain reste une priorité.**



Faire face à un dialogue social en déclin.

La loi de transformation de la Fonction Publique du 6 Août 2019 a consisté en partie à une révision du dialogue social. En modifiant le rôle des instances représentatives du personnel s'agissant notamment des commissions administratives paritaires (CAP), on assiste à un recul des possibilités de défense des dossiers personnels des agents. **Depuis le 1er janvier 2020, les CAP ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité. À partir du 1er janvier 2021, elles ne le seront plus en matière d'avancement et de promotion.** Les orientations générales relatives aux mutations auraient dû être fixées par des lignes directrices de gestion (LDG). Celles-ci doivent permettre de donner aux mouvements de mutation des personnels de la transparence et de la visibilité.

Aujourd'hui, « année charnière » telle qu'elle est définie par la direction générale, les agents de la DGFiP se retrouvent confrontés à des

mouvements de mutations sans CAP nationales, sans CAP locales et sans LDG puisqu'elles n'ont pas encore été fixées. Les mouvements de mutation ont été élaborés par la DG sans moyen de contrôle a posteriori.

Dans ce contexte, la CFTC DGFiP réclame de toute urgence : transparence, visibilité et réelle possibilité d'intervention. Pour la CFTC DGFiP, le fait que seul le recours administratif contre une décision défavorable en matière d'avancement, de promotion ou de mutation ne soit possible, démontre un net recul du dialogue social.

La DG a proposé des audioconférences, ayant pour but l'accompagnement et la bienveillance, pendant cette année transitoire de réforme. A priori, cette nouvelle forme de dialogue social semblait être une alternative acceptable pour débattre et échanger. Or, la DG a exprimé que cette réunion n'avait pas de caractère obligatoire et ainsi, a fait comprendre qu'il lui était

possible de ne pas renouveler ces moments d'échanges. Aujourd'hui, cette nouvelle loi réformant le dialogue social et l'intimidation de la DG qui fait de ce dialogue social un monologue, ne permet pas aux organisations syndicales d'intervenir pleinement et sereinement pour leurs adhérents. **Pour la CFTC DGFiP, cette situation est un premier pas vers un déséquilibre plus fort entre le pouvoir de l'administration et l'action syndicale qui engendrera inévitablement injustice et anxiété des agents.** Il est indispensable d'en prendre conscience pour y faire face voire de l'endiguer.

Comment ?

Plus vous serez nombreux à nous rejoindre, mieux nous pourrions vous défendre, négocier vos intérêts et faire respecter vos droits. Le dialogue social nous est cher, nous le défendons avec conviction. Notre force, c'est vous ! Revendiquez, militez, adhérez, le poids d'un syndicat c'est le nombre de ses adhérents ! Pour mieux vous aider, nous avons besoin de vous.