



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.

Page 3 :

Le télétravail à la lumière du confinement.

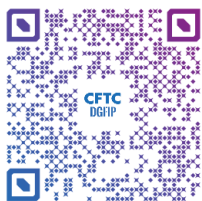
Page 4 :

Un monde qui se transforme...

Contact :

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

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



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. »



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 créées 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 engendra 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.

Le télétravail à la lumière du confinement

La période de confinement que nous avons vécue pendant huit semaines, liée à l'épidémie de Covid-19 a fait prendre une nouvelle dimension au télétravail. Ainsi en l'espace de quelques jours on est passé à l'échelle nationale de 1,8 M de salariés concernés à près de 8M, soit près d'un tiers des salariés de notre pays. Jusque là le télétravail était consenti et résultait d'un accord entre l'entreprise et le salarié. En vertu de l'article L.1222-11 du code du travail, les circonstances exceptionnelles résultant de l'état d'urgence sanitaire, ont permis à l'employeur de l'imposer à ses salariés.

A la DGFiP, alors que le télétravail n'en était encore au début d'année qu'à un stade expérimental (sauf exception des vérificateurs ou nécessité médicale), ce sont au 15/06/2020, 16 614 agents qui étaient concernés (soit nettement au dessus du seuil de 10 % fixé par les expérimentations).

Pour certains cette expérimentation à grande échelle s'est révélée des plus probantes, en raison du sentiment de sécurité qu'elle a pu générer, comparativement aux risques liés au présentiel en période de pandémie, au gain

en matière de temps de trajet ou de qualité de vie ou de réduction de leur empreinte carbone.

Mais n'oublions pas que pour beaucoup, l'expérience d'un télétravail généralisé lié au confinement fut une expérience subie. Il en est ainsi des parents qui devaient concilier les exigences du télétravail avec la garde de très jeunes enfants, voire du suivi des enseignements à distance de ceux-ci et à pu faire naître un sentiment de surmenage ou de culpabilité par rapport aux objectifs fixés. Comme dans l'ensemble de la société, elle a renforcé les inégalités, entre agents pouvant télétravailler dans un cadre adapté et ceux devant le faire dans le cadre exigü d'un petit appartement rendant difficile le cloisonnement entre vie professionnelle et vie personnelle, sans compter les disparités de connexion, selon le lieu ou la sollicitation du réseau. Elle a pu aussi renforcer un sentiment d'injustice entre ceux pouvant avoir accès au télétravail et ceux astreint au présentiel, ou inversement entre agents subissant un télétravail contraint et ceux qui au contraire auraient aimé que leur soit proposée une solution de télétravail.

Jusque là le télétravail à la DGFiP résultait d'une simple



convention entre l'agent et sa direction, renouvelable chaque année. Alors qu'il était l'exception et le présentiel la règle, durant le confinement le télétravail est devenu pour de nombreux agents le mode d'organisation normal du travail, et le présentiel l'exception. Il importe à présent, d'en définir les règles dans un cadre positif et d'en fixer les limites, le tout en privilégiant le dialogue social. **Tout d'abord, il faut rappeler que le télétravail doit, sauf circonstances exceptionnelles, résulter d'un choix. Il ne peut en aucun cas être subi par l'agent, sous prétexte de réorganisation géographique de son service. Il ne peut, sauf circonstances exceptionnelles, se substituer au présentiel, mais se faire en alternance avec lui, et ce afin d'éviter le risque d'isolement de l'agent, de surcroît s'il est en situation de fragilité ou de handicap.** Le présentiel doit désormais cohabiter avec le télétravail, obligeant à repenser les liaisons managériales et adapter les supports de suivi pour le travail distant et les modes de gestion humaine de celui-ci. Il doit reposer sur la confiance entre l'agent et sa direction,

ce qui suppose une formation en amont au télétravail et à ses outils. L'employeur doit fournir le matériel et les outils professionnels adéquats ou les logiciels de communication à distance appropriés, ainsi que les règles d'utilisation des applications professionnelles en dehors du cadre professionnel. Le cloisonnement entre vie privée et vie professionnelle doit être rappelé, comme la nécessité d'une plage fixe dévolue uniquement au télétravail, renforcée par un droit à la déconnexion qui doit être systématique après une certaine heure, ainsi que les week-ends ou les jours fériés. Pour remédier à l'inégalité entre télétravailleurs, des espaces de co-working près de leur lieu de résidence, doivent leur être proposés systématiquement, comme alternative au travail à domicile. Notre administration doit d'autant plus être en mesure de le faire par rapport à d'autres employeurs, qu'elle conserve (encore) un important maillage territorial.

La CFTC DGFiP s'est montrée

d'emblée favorable à l'utilisation du télétravail à la DGFiP, dès lors que celui-ci peut lui permettre à l'agent d'exercer sa mission dans des conditions améliorées. Si la crise sanitaire de ces derniers mois a permis de donner une nouvelle dimension au télétravail, elle a aussi montré qu'il était urgent d'en fixer le cadre d'exercice. En aucun cas le télétravail ne doit être source de division supplémentaire entre les agents, selon la nature du métier qu'ils exercent ou leur ressenti par rapport à cette nouvelle forme de travail.

Pour la CFTC DGFiP le télétravail ne doit pas non plus être l'occasion d'une accélération de réformes remettant en cause l'organisation territoriale ou par métier de notre administration. Au contraire, l'élargissement du recours au télétravail doit résulter d'une démarche concertée avec les agents, les bénéfices de telles avancées doivent être partagés entre l'administration et les aux agents, dans une relation gagnant/gagnant.



Un monde qui se transforme...

LTFP... Loi de Transformation de la Fonction Publique du 6 Août 2019. C'est sous cet angle de la « transformation » qui fait rêver l'électorat que l'on veut flatter, que le gouvernement s'est attaqué au dynamitage du statut de la Fonction Publique.

Car il ne faut pas s'y tromper, c'est bien de cela dont il s'agit.

Concurrencer massivement le recrutement par concours (garant de neutralité et d'indépendance) en favorisant le recrutement contractuel sur titre.

Favoriser le passage privé/public et vice versa avec des possibilités de retour.

Déposséder les instances représentatives paritaires (CAP Nationales et Locales) de leur compétences en matière de mobilité des agents (en 2020) et de promotion (2021). Fusionner à terme les Comités Techniques (Ministériels et Locaux) avec les CHSCT en une seule entité sur le modèle du privé.

Instaurer la rupture conventionnelle dans la Fonction publique alors même qu'aucun fonctionnaire n'a signé de contrat lorsqu'il a été recruté sous statut par concours.

Toutes ces orientations ont un seul et même objectif : affaiblir le statut de la fonction publique pour que dans

un avenir proche, les bénéficiaires de celui-ci soient devenus minoritaires et qu'il s'effondrera de lui-même.

Parallèlement, se mettent en place les LDGD (Lignes Directrices de Gestion Directionnelles) qui doivent encadrer promotions et mobilités. A la DGFIP comme dans toutes les directions des ministères financiers, tout a pris du retard du fait de la crise sanitaire. L'élaboration de ces LDG (Ministérielles et Directionnelles) n'y échappe pas. **Pourtant la DGFIP ne s'est pas fait prier pour appliquer la suppression du rôle des CAP, même si elle a tenté de mettre en place des moments d'échanges avec les organisations syndicales rares dossiers hyper sensibles.** Elle a tenté de faire des mouvements de mutation (comme les nouvelles dispositions l'y autorisent finalement) à sa sauce, bien indigeste. Si indigeste et amère s'agissant du mouvement B, qu'elle a même été contrainte de le refaire.

Les LDGM ne sont amenées qu'à établir un niveau minimal de garanties, afin de laisser à chaque direction une grande autonomie pour intégrer ses spécificités selon ses « us et coutumes ».

Sauf que, aucune autorité ni obligation ne vient contraindre une direction à établir même

ses propres LDG, pouvant ainsi se contenter des minima ministériels ! En clair, dans peu de temps, chaque direction fera ce qu'elle veut, isolée, sans référence extérieure ni justification à donner.

En l'absence de contrepois comme celui des CAP, chaque direction deviendra progressivement une sorte d'agence gouvernementale dotée d'une grande autonomie en matière de gestion de ses ressources humaines, son recrutement, les promotions qu'elle offrira, les critères de valorisation de ses parcours professionnels.

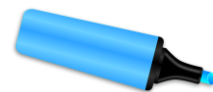
Pour arriver à cela, il fallait mettre un gros coup de massue sur le statut.

Tous les décrets portant des dispositions issues de la loi du 6 Août 2019 ne sont pas encore parus. Nous ne sommes donc pas encore au bout de nos (mauvaises) surprises.

A tous les niveaux, en local en national ou ministériel, les représentants de la CFTC continueront à défendre les intérêts individuels de tous les agents, tout en préservant autant que faire se peut un cadre collectif humain qui tend malheureusement à se déliter sous les assauts répétés contre le statut.

LOI DE TRANSFORMATION
DE LA FONCTION PUBLIQUE

DÉCRYPTAGE



"Tous les décrets portant des dispositions issues de la loi du 6 Août 2019 ne sont pas encore parus. Nous ne sommes donc pas encore au bout de nos (mauvaises) surprises.."

Contact :

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

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

