



EDITO

Depuis plusieurs années la DGFIP procède à des réorganisations incessantes de ses structures (fusion, fermeture, regroupement des services ou de missions...) et de ses méthodes de travail, non pour améliorer l'efficacité du service public, mais pour les adapter aux moyens budgétaires et aux emplois revus à la baisse chaque année. L'extension des outils du numérique et la dématérialisation viennent parfaire ces dispositifs.

À chaque réorganisation ou à l'occasion de l'arrivée d'une nouvelle application, le personnel doit faire face à des contraintes supplémentaires pour s'adapter à une extension de ses missions, à une charge de travail supplémentaire, à la disparition de son métier, voire à défaire ce qui a été fait. Ces changements de fond ont aussi des impacts sur les publics qui nous sollicitent et sur la qualité du service rendu. Sans parler des agents en grandes difficultés sur qui repose l'essentiel de l'organisation

Dans les faits la pression sur les agents est de plus en plus prégnante, on leur demande de faire toujours plus, toujours plus vite, avec de moins en moins de moyens au détriment d'un travail de qualité.

La hiérarchie à tous les niveaux est principalement préoccupée par l'établissement de tableaux de bord avec une quantité d'indicateurs à tous les niveaux d'organisation, mais qui sont totalement déconnectés de la réalité du travail des personnels.

Autrefois technicien, l'encadrant est devenu un généraliste et essentiellement un manager. La multiplication des tâches de gestion qui lui sont désormais assignées, l'ont éloigné de son rôle de soutien, de la connaissance du terrain et du travail réel des personnels au sein d'un service. On peut également ajouter que la régulation du travail est devenue mission quasi impossible pour lui dans un environnement totalement contraint par des moyens à la baisse, des objectifs, des injonctions contradictoires et une pression temporelle reportée sur les personnes dans les services.

Cette réalité pèse finalement beaucoup sur les agents sur qui reposent en réalité l'organisation du travail et la marche du service, chacun étant amené dans son service à arbitrer de façon individuelle des priorités dans le travail à effectuer.

Le retour du taylorisme

Désormais, que ce soit dans le privé ou dans l'administration, les directions imposent normes et standardisation des procédures (définies à l'extérieur du milieu de travail par des prétendus experts) et prescrivent des comportements au détriment des savoir-faire, des compétences et de la professionnalité des personnels sans prise en compte de l'activité réelle des agents.

Tout cela conduit à appauvrir les tâches et à provoquer des conflits qui vont être qualifiés d'interpersonnels alors que leur origine est dans le désaccord sur le travail et son organisation.

Travailler est devenu synonyme de trier entre ce que l'on va pouvoir faire et ce que l'on va laisser de côté. Face à un travail qui a beaucoup perdu de son sens et de son intérêt, à une qualité du service rendu au public qui ne sera bientôt plus qu'un lointain souvenir, l'insatisfaction des personnels s'accroît avec des conséquences inévitables sur leur santé physique et mentale.

Ces organisations du travail sont devenues pathogènes pour les personnels et agissent sur leur santé, elles conduisent aussi à éloigner encore un peu plus les populations fragiles du service public.

Tout cela, nous le dénonçons régulièrement en national comme en local. La campagne du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) va démarrer dans le 77, n'hésitez pas à nous faire part de vos conditions de vie au travail (copie de ce que vous avez remis à vos responsables lors du DUERP) afin que nous puissions les faire remonter en instance.

Rappel concernant la pose des jours de " récupérations d'horaires variables "



Comme l'indique son intitulé, ce sont des heures déjà travaillées et aucun agent ne peut savoir à l'avance s'il disposera d'une (demi-)journée de récupération. Impossible donc à planifier et encore moins à prévoir sur un plan de congés.

Ces jours sont à déposer au plus tard la veille auprès du responsable de service.

Il est toutefois possible de poser une journée ou demi-journée avec le motif " récupération d'horaires variables " si l'on ne dépasse pas la limite de 12 heures de débit.

En cas de problème, contactez-nous

C'est l'histoire d'une chef fan de D. TRUMP

Allez, on va vous faire rêver un peu...

On va vous parler de l'ambiance d'un service...

C'est une chef comme on ne pensait pas en croiser un jour... une chef qui a une façon de parler « bien à elle », et lorsqu'elle s'adresse aux agents, il n'est pas rare d'entendre des « saligots », « les cons », ou encore des « vous ne servez à rien », « mongolitos », « ça vous écorcherait la gueule de m'écouter »... non, non vous ne rêvez pas, ça existe et c'est dans le 77.

La méthode consiste à ne pas s'en prendre à tout le monde en même temps, pour éviter la révolte... et de manière insidieuse et surtout par surprise (envers les moins expérimentés ça marche mieux), car naïvement, on s'attend tous à être respectés par nos supérieurs (l'obligation de servir dans le respect des relations hiérarchiques, figure dans le guide déontologique).

Avec cette chef, vous serez même accompagnés aux toilettes lorsqu'elle aura quelque chose à vous dire... et si vous êtes stagiaires, elle vous menacera de ne pas vous titulariser puisque vous manquez d'expérience...

La délicatesse des propos va même jusqu'à railler la

qualité du travail que vous rendez « ah c'est bien écrit, on ne dirait pas que c'est de vous ».

Nous avons fait remonter ces comportements à la direction, qui a semblé étonnée mais a pris en compte nos remarques... surtout lorsque nous avons évoqué la possibilité de rédiger une fiche de signalement avec les agents. Pourtant par le passé, la direction s'est manifestée lorsqu'elle a su que cette chef avait mal parlé à une autre chef. Le fait de venir "la boule au ventre" et de subir des humiliations fait partie des Risques Psycho-Sociaux (RPS)...

Nous sommes depuis retournés dans ce service. L'ambiance semble moins tendue quoique... les agents ont remarqué un changement, mais pour combien de temps ? La chef a même décidé de faire un repas avec eux mi-décembre... mais annulé pour cause d'audit.

Alors, on vous a fait rêver ?



Je planchonne, tu planchones, il planchonne, nous planchonnons et plouf !

La valeur locative des locaux professionnels datant de 1970 (VL70), sa revalorisation a commencé en 2013 par une relance nationale et a été mise en place en avril 2017, mais pas sans peine. Suite à cette relance, la DG a décidé d'effectuer elle-même les évaluations d'office, soit 250 000 au niveau national, 4 000 dans le 77 en mentionnant sur certaines fiches « déclaration rédigée d'office par l'agent de terrain », ce qui est faux. Les collègues travaillant dans les PELP n'ont pas apprécié, ils n'ont pas à assumer ces évaluations faites du bureau sans élément.

En 2016, avant la mise en place de cette révision, le PELP a dû accomplir un travail énorme avec peu de moyens : mise à jour des locaux et traitement de milliers d'anomalies. Puis apparaissent le planchonnement* et le lissage** (après neutralisation***) qui entraînent la disparition des VL70 dans les méandres informatiques, impossible donc pour les collègues de s'appuyer sur les anciennes valeurs.

Mais comment faire lorsqu'une pléthore de contentieux a surgi, accompagné de rôles supplémentaires et de dégrèvements ? Retourner dans une vieille base de documents papiers ?

A l'heure de l'informatique et du "full démat", avouez que retourner dans les archives papiers est plutôt cocasse. Avec le manque d'effectif dans les PELP, inutile de vous dire que les agents sont découragés et qu'un mal-être au travail s'est largement installé. Lorsque nous avons évoqué ces sujets en CTL, la direction ne savait pas que les bases 70 avaient été écrasées, quant au reste, les agents en doivent pas s'inquiéter, s'il y a surcharge de travail, la direction les prendra en charge.

*Le planchonnement est un mécanisme qui permet d'atténuer l'augmentation et la diminution des TF et CFE sur 10 ans.

**Lissage est une correction qui atténue la modification de la valeur foncière sur une durée de 10 ans.

***Neutralisation permet de neutraliser la variation des VL des locaux professionnels par rapport aux locaux d'habitations avant et après révision.

Je préfère manger à la cantine...

Lors du dernier CDAS, Solidaires Finances a interrogé la direction sur le « rapport d'audit provisoire du restaurant administratif de Fontainebleau » daté d'avril 2017 et qui fait 33 pages.

Pourquoi cet audit ?

Quel est le but sinon de proposer des solutions que le personnel de l'association ne peut appliquer faute de temps (la problématique connue de tous est la même pour toutes les cantines).

Lorsque nous lisons la dernière proposition « *en dernier lieu, même si aucune note ne le prévoit, envisager de passer une convention avec le restaurant administratif le plus proche, et alors fermer le restaurant en ayant pris soin de consulter les agents du site* », on se demande si la volonté de l'administration n'était pas d'arriver à cette conclusion ?

Pour information, le trajet aller/retour à pied prend 35 minutes, et en voiture il est impossible de se garer. Cette solution est défavorable pour les agents du site !

Les bénévoles de l'AGRI* ont été très affectés par ce rapport qui ne reconnaît pas leur investissement depuis des années, et ce, sans le soutien de la délégation. En effet, celle-ci n'a participé à aucune assemblée générale

depuis 2007... comme évoqué dans la réponse au rapport, les personnels prennent sur leur temps libre (bénévolat) et ne posent aucune absence dans agora. Solidaires Finances Publiques 77 a dénoncé l'hypocrisie de la direction, car il n'existe pas de code pour ce type d'absence et Bercy n'en prévoira pas... ce qu'a confirmé M. Gaullier, président du CDAS. Une réponse est attendue par les agents.

L'équipe de l'AGRI espère un soutien de la délégation et des responsables du site de Fontainebleau pour promouvoir l'adhésion des personnes à l'association (informer les collègues que la cotisation correspond aux services dont les agents bénéficient et pas uniquement pour la restauration collective).

L'équipe de l'AGRI attend que l'administration mette tous les moyens en œuvre pour le bon fonctionnement de cette association.

Lors de l'instance, il a fallu revenir plusieurs fois sur le sujet pour que l'administration consente enfin, par le biais de la délégation, à soutenir l'équipe de l'AGRI.

La restauration des agents relève des conditions de vie au travail, elle permet d'échanger entre collègues, et est un véritable enjeu de la santé publique...

*AGRI : Association pour la Gestion du Restaurant des Impôts

SIA, Service d'Aide aux Agents : au revoir AGORA, bonjour SIRHIUS

Ce nouveau service régional des Ressources Humaines, sera en préfiguration dès le 1^{er} juin 2018, officialisation le 1^{er} janvier 2019. Fin mai, AGORA s'arrête pour laisser place à SIRHIUS et la paie part dans les cinq CSRH* (à Tours pour le 77), le SIA se mettra alors en phase test et répondra d'abord à 4800 agents... **En juin, les agents seront « à poil » gestion RH, dixit la direction.**

L'équipe sera composée de 46 emplois, dont 1 AFIPA, 2 cadres A, 29 cadres B et 14 cadres C. Ce ne sont

pas des créations d'emplois mais des redéploiements d'autres départements, dont sept emplois venant des RH de Seine et Marne.

Ce service répondra à toutes les interrogations d'ordre général.

L'accessibilité se fera d'abord par "formuel", sur le portail RH « posez une question » avec pour les questions "classiques", une réponse par messagerie automatisée/intuitive calqué sur e-contact... Il sera aussi possible de poser sa question par mail ou par téléphone. La cellule RH lo-

cale, aura accès à toutes les réponses envoyées par le SIA et continuera de gérer les questions précises sur un dossier particulier.

Les formations débuteront dès septembre 2018.

Au 1^{er} janvier 2019, on démarre la vraie vie, en paie, les dix CSRH* prendront en charge les 100 000 agents et le SIA répondra à leurs questions.

*CSRH : Centre des Services de Ressources Humaines, ne gèreront que la paie et ne seront pas joignables par les agents.

FDJ, quand le jeu vous gagne !



Destin brisé pour Madame X qui faute d'avoir été huissière à la Française Des Jeux, se retrouve responsable d'un SIP en Seine et Marne.

Lors de la période des congés de fin d'année, elle s'est souvenue de sa passion première et a décidé de

concilier son métier et son rêve...

Tout d'abord, elle a décrété qu'il lui fallait huit personnes pour la période des fêtes.

Ce qui par hasard, correspond à la moitié des effectifs

du secteur d'assiette*.

Elle a donc adressé plusieurs mails aux agents, les invitant à se sacrifier pour le service public, pour leurs collègues presque pour la nation... sinon... elle serait dans l'obligation de trancher !

Les agents ont naïvement cru que pour trancher, elle se référerait à l'instruction des congés... mais non, elle avait une autre solution et pas des plus attendue :

- un tirage au sort pour désigner le perdant qui n'aura pas le droit à ses congés de fin d'année !

Non, vous ne rêvez pas ! Une première dans le 77.

Ce grand tirage était prévu le jeudi 26 octobre, nous ne connaissions pas la réglementation de ce jeu inédit à la

DDFIP. Au grand désespoir de la chef, le tirage n'a pas eu lieu, sous la pression, un agent s'est porté volontaire pour la période. La peur d'être tranché certainement !

Espérons qu'elle ne s'inspire pas d'émissions comme Koh Lanta au risque de créer des épreuves d'immunité pour sauver les uns, et organiser des votes entre agents pour éliminer les autres...

Solidaires Finances Publiques 77 n'a pas eu à intervenir puisque le problème s'est « solutionné » sous la pression. Mais nous dénonçons ce comportement irresponsable. Ça n'est pas aux agents de prendre la décision qui est attendue d'un chef de service !

*La présence minimum de 50 % des effectifs n'existe plus, on parle aujourd'hui de « présence suffisante ».

L'art d'étouffer les problèmes de l'accueil...

Le 30 janvier 2018 s'est tenu un groupe de travail CHS-CT qui devait nous permettre de définir certaines dépenses de travaux. Celui-ci nous a permis de dénoncer les pratiques d'une responsable de SIP qui a informé les agents par mél qu'ils avaient à leur disposition, à l'accueil du SIP, un registre hygiène et sécurité sur lequel ils pouvaient porter des annotations. Elle a aussi précisé qu'elle consultait régulièrement ce registre et y apportait des réponses et/ou le transmettrait à « l'inspectrice hygiène et sécurité » à sa demande, soit au moins deux fois par an.

Quelle ne fut pas notre surprise lorsque nous avons eu ce registre entre les mains !?!?!?

Pour commencer le format papier est réservé à l'usage du public, ensuite certaines situations décrites par les agents auraient nécessité la rédaction de fiches de signalements (à l'encontre d'usagers). Quel est le but ? Faire croire que dans ce SIP tout se passe bien ? « Cloisonner » la parole des agents ?

Le suivi du cahier hygiène et sécurité est fait par l'assistante de prévention et non par l'inspecteur santé et sécurité au travail comme le mentionne la responsable du SIP.

L'administration a pris note de cette pratique et devrait lui faire un rappel, mais nous serons vigilants lors de la prochaine séance plénière du CHS-CT le 29 mars pour voir si le message « est passé ».

Pour rappel, il existe :

Le Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST)

Ce registre est dématérialisé, il permet d'y inscrire tous les problèmes liés aux conditions de travail. L'assistant de prévention y apporte une réponse. Il est examiné lors de chaque CHSCT.

Où le trouver ?

Ulysse 77 ⇒ Les agents ⇒ Conditions de vie au travail ⇒ RSST

N'hésitez pas à le servir et nous en faire part !

Pourquoi faire une déclaration de service?

Si vous êtes victime d'un accident du travail, vous devez le déclarer auprès de l'administration et faire constater vos blessures par un médecin.

Ces démarches vous permettent de bénéficier de la prise en charge à 100% des frais médicaux liés à cet accident.

Et en cas de rechute, l'administration prendra de nouveau en charge ces frais.

La sélection « naturelle » ?

Le directeur général est venu le 9 janvier pour enregistrer ses vœux dans notre direction. Un pot était organisé, auquel nous n'avons bien sûr, pas participé, par choix... mais d'autres agents de la direction n'y sont pas allés, par choix pour certains, et par choix imposé pour d'autres.

Après avoir fait le grand ménage dans la salle de réunion du troisième étage, installé les drapeaux français, européens... officiellement il n'y avait pas assez de place pour accueillir tous les collègues de la direction. Il fallait donc trier sur le volet ceux qui pourraient déguster quelques petits fours... Malheureusement sont restés sur la touche certains agents qui ont bénéficié de la salle de cantine du rez-de-chaussée ou du RIAM.

Comment s'est fait ce choix ? Solidaires Finances Publiques 77 espère qu'il a été fait dans le respect des règles de déontologie et sans discrimination quelconque.

Retrouvez nous sur Facebook

Solidaires
Finances Publiques SeineetMarne

Notre assemblée générale se tiendra le vendredi 18 mai à Bannost Villegagnon. Nous vous rappelons qu'une autorisation spéciale d'absence est accordée aux agents adhérents et sympathisants (PBO n°41 du 12 mars 1991). Venez nombreux partager ce moment de convivialité avec nous.

2018 est une année d'élections professionnelles avec un nouveau système de vote (électronique).

Vous devriez donc voir dans les services, des syndicats que vous ne voyez jamais hormis pour la distribution annuelle de leur calendrier. Nous espérons qu'en cette année où vous serez sollicités par des méls nationaux des organisations syndicales et autres tentatives de séduction... vous ferez la différence entre ceux que vous voyez et qui agissent, année d'élection ou pas, et les autres...