



septembre 2024

Edito

On sait maintenant qui ne veut pas abroger l'inique réforme des retraites de 2023. On sait qui ne veut pas du smic à 1600 euros. On sait qui ne veut pas de justice fiscale. On sait qui veut étrangler un peu plus le service public. On sait qui ne veut pas augmenter la valeur du point d'indice des fonctionnaires et agents publics. On sait qui veut continuer à fracasser la sécurité sociale. On sait qui ne veut pas, même un tout petit peu, toucher aux privilèges des plus fortunés.



RN, Macronistes, Républicains et consorts ne veulent pas que nous vivions un peu mieux. Même un petit « chouïa » mieux. On sait désormais qui peut faire copain-copain avec un parti raciste et post-fasciste pour empêcher toute mesure de progrès social.

La bourgeoisie et le Medef entendent perpétuer une rente constituée d'aides publiques (200MDS d'euros/an), de cadeaux fiscaux, de niches fiscales et d'optimisations, sans parler de la fraude aux cotisations sociales ou encore de la nocivité générale de leur train de vie pour la planète.

Aux actions et aux rentiers, opposons l'action syndicale et les revendications.

Ce sont les seuls dividendes que nous pourrions obtenir.

Renforcez la CGT !

NOS CONSEILS BIEN-ÊTRE
PROS-CONS
Groupe Menway

Maintenir un
lien social

9 CONSEILS
PRENDRE
SA SANTÉ

Fiches bien-être mais

mal-foutues.

Dans l'onglet vie de l'agent sur Ulysse national, on peut trouver des fiches « bien-être » sur des « thématiques ciblées ».

C'est repris sur Ulysse13, des fois qu'on passerait à côté.

Franchement, ça vaut le détour.

Ces fiches émanent de la société Pro-Consulte, du groupe Menway.

Déjà, pourquoi et combien on paye pour ça ? C'est pas comme si on était pas en disette permanente : réduction d'effectifs, gel du point d'indice, réduction des mètres carrés agent, recul de l'âge de la retraite, daïïlïtte publique...

En gros, y'a plus d'argent braves gens. Sauf qu'il y en a pour ça.

Et ça, c'est quoi ? Des fiches « bien-être ».

9 conseils pour prendre soin de sa santé mentale.

Bon d'habitude dans les fiches conseils à deux balles, c'est 10 ; ici c'est 9, la dixième devait être trop chère.

Bref. C'est quoi les 9 conseils ? Des pépites, de quoi résister à la lecture du [Necronomicon](#) sans froncer d'un sourcil.

Exemples : « maintenir un lien

social » ; « ne pas hésiter à demander de l'aide » ; « avoir une bonne alimentation » ; « prendre du temps pour des activités de loisirs ».

Quelle finesse, quelle originalité, quelle profondeur !

On pense que chatGPT doit pouvoir proposer mieux, en tout cas pas pire.

Notons la qualité graphique de la fiche. Couleurs ternes, cadres pas alignés, distance variable d'un cadre à l'autre, aucun effort de mise en page. Un travail qui s'exécute en 5 min de la main gauche en buvant une tisane et en regardant les JO.

– le carnet des expériences positives

Rien que le nom, ça donne envie de distribuer des beignes, ça sent le cul-cul la praline à plein nez. Envie de ressortir Martine à la plage pour retrouver un peu de mordant.

Un extrait : « *Et si, pour retrouver un équilibre, on changeait de regard sur notre quotidien ? En effet, les journées sont remplies de jolis moments, même lorsque l'on vit une période difficile* ».

J'suis à deux doigts du burn-out, mon chef m'a estévé, avec l'inflation j'arrive plus à payer mes courses et mon crédit, mais y'a eu un joli moment quand Machin m'a dit que j'étais bien coiffé-e.

Bon y'a quoi dans le carnet ?

– 3 trucs, faut faire simple, hein, on parle à des gueux.

1 – identifier les petits plaisirs (nan parce que les gros, faut pas y compter) : exemples : l'odeur du café, une personne qui vous remercie.

2 – vivre l'instant. Donc une

fois le p'tit plaisir détecté (l'odeur du café par exemple) : ben faut s'arrêter quelques minutes pour vivre pleinement l'odeur du café. Waouh. Quel moment. On est à deux doigts de l'odeur du napalm au petit matin en termes d'intensité.

Semaine pour la QVCT du 17 au 21 juin 2024

Cet événement annuel se déroule depuis maintenant 20 ans, cet événement est de s'interroger sur son environnement et être de tous. Le but est aussi de réfléchir et échanger sur les initiatives à mettre en place pour améliorer le bien-être au tr

Aussi, à l'occasion de la semaine pour la qualité de vie et des juin, des fiches bien-être sur des thématiques ciblées sont à v

➔ 9 conseils pour prendre soin de sa santé mentale

➔ Le carnet des expériences positives

➔ La cohérence cardiaque

➔ Décrocher pendant ses vacances

➔ Comment développer sa résilience ?

3 – **recenser les moments.** Donc une fois le p'tit plaisir détecté et vécu pleinement ? Ben y'a plus qu'à le noter dans le p'tit carnet. Et là, paf ! Effet Pro-Consulte garanti (je cite) : « *En pratiquant cet exercice au quotidien, nous gagnons en bien-être et en sérénité* ».

Moi, ça me donne envie de me taper la tête contre un angle de mur, de savourer l'instant et de le noter dans un p'tit carnet.

– **la cohérence cardiaque :** contentons-nous de cet incipit d'un article de Science et Avenir : « *La cohérence cardiaque se base sur des exercices de respiration pour faire concorder les battements du cœur avec le souffle afin d'améliorer le bien-être et détendre. Une technique inspirée du yoga mais qui questionne sur sa réelle efficacité.* » Bref, un truc à la con qu'on trouve un peu partout dans les magazines et blogs.

– **décrocher pendant ses vacances.** Allons directement à la section « bons conseils » :

« *Mettre en place des rituels* ». Il ne s'agit pas ici de sacrifier quelques gallinacées à un dieu ancien et sanguinaire, mais des

« *moments entre amis, vacances à la mer, jardinage* ».

– Bon, tentons de conserver notre santé mentale en reniflant la tasse du collègue d'à côté (n'oublions pas de le consigner dans le chti carnet des expériences positives) : c'est quoi ces exemples claqués au sol ? Chez Pro-Consulte ils pensent que tout le monde a un jardin ou la possibilité de partir en vacances à la mer ? Déjà que tout le monde n'a pas forcément d'amis ... Mais surtout, la vacuité du conseil laisse pantois.

– « *couper ses outils professionnels* ».

Ne pas checker ses mails, couper les notifications ... C'est pas franchement nouveau, imaginatif et surprenant. Passons.

– « *Prendre du temps* » pour soi, pour ce qui fait sens pour nous, pour les gens qui nous entourent".

Conseil garanti 0 % de matière grise. Purge molle ! C'est des trucs qu'on a entendus 1 million de fois.

– **comment développer sa résilience ?**

Alors déjà on fronce les sourcils avec un bon concept balancé souvent à tort et à travers (résilience) et on redoute le pire. Petite définition donnée par le prospectus « *La résilience est la capacité à surmonter les altérations provoquées par un ou des éléments perturbateurs afin de retrouver son état initial* ». « *A chacun de trouver ses ressources qui lui permettront de faire face.* »

Comparons avec la définition donnée par Wikipedia : « La résilience est un phénomène psychologique qui consiste, pour un individu affecté par un traumatisme, à prendre acte de

l'événement traumatique de manière à ne pas, ou plus, vivre dans le malheur et à se reconstruire d'une façon socialement acceptable. La résilience serait rendue possible grâce à la structuration précoce de la personnalité, par des expériences constructives de l'enfance (avant la confrontation avec des faits potentiellement traumatisants) et parfois par la réflexion, ou la parole, plus rarement par l'encadrement médical d'une thérapie. »

Remarquons, que, comme d'habitude dans les machins issus du management privé, la réponse est « démerde-toi tout seul, prends-toi en main, tu dois encore t'améliorer », et qu'ils aiment bien importer des concepts scientifiques pour les adapter à la hache à notre quotidien de travail.

Au final la fiche nous invite à nous poser des questions. "Acceptez-vous votre fragilité ? La mettez-vous en avant pour vous faire plaindre ? Savez-vous relativiser ?".

On pourrait compléter par une ribambelle de questions aussi cons mais plus drôles (Y-a-il un pilote dans l'avion ? Aimes-tu les films de gladiateurs ?).

Tout ça termine par une invite à s'adresser aux psychologues de leur réseau ; un petit coup de pub pour le privé dans une fiche sur le réseau Ulysse, on va pas chipoter, c'est pour notre bien puisque si tu vas mal c'est de ta faute.

Ceci est quand même, par quelque bout qu'on le prenne, ahurissant.

C'est d'un niveau minable, tant dans le fond que la forme. Cela a été très certainement facturé.

Vraiment Nouvelle édition *tout* ? de l'Observatoire interne Allez on se dit tout !

Le slogan de l'administration était « *on se dit tout* ».
Vraiment ?
Mais qui dit quoi à qui ?

Déjà, à la Drfip 13, le pôle communication de la direction locale a lourdement insisté- et à plusieurs reprises- auprès des chefs de service pour motiver les troupes : il faut répondre au questionnaire en ligne !

Il n'y a parfois pas loin du questionnaire à l'interrogatoire... Alors avouer en ligne, à une machine, pour une enquête d'ordre général, son opinion sur son environnement de travail et finalement sur soi ... c'est un peu comme une forme de confession, un journal intime dont les pages et les mots vont s'agrèger indépendamment les uns des autres et s'agencer dans des espaces clos, bien délimités entre-eux, des espaces choisis par l'administration, bordés par l'administration, analysés et restitués par l'administration. Des espaces où les mots, quand ils se croisent, ne se rencontrent pas : une grille de définitions étanches et sans interactions. C'est l'observatoire interne. Voilà pourquoi le syndicat a jugé nécessaire ce décryptage.

Seulement 42% d'agent·es de la Drfip 13 ont répondu. Ce taux mériterait déjà à lui seul une étude sur le pourquoi du comment.

L'administration n'a pas souhaité que les réponses soient différenciées par catégorie (A+, A, B, C, contractuels). Pourtant les questions posées amènent naturellement des réponses qui sont fonction du rôle et du positionnement de chacun·e dans notre administration. Il est cependant possible d'estimer à 17 %, soit 162 le nombre de chefs de services et « managers » qui ont répondu par les réponses apportées à des questions spécifiques les concernant.

Sur l'état d'esprit des équipes... c'est pourvu que ma joie demeure. Car si les réponses à tonalité positive, c'est 20 % de motivé·es, 10 % de confiant·es, 5 % d'enthousiastes (ne pas oublier 3 % d'heureuses et heureux et c'est tant mieux !), les réponses à tonalité négative, c'est **39 % de désabusé·es, 34% d'inquiét·es et 32 % de fatigué·es.** La Drfip 13 reconnaît un taux d'inquiétude supérieur à celui exprimé nationalement à la DGFIP (29%) mais fait silence dans son analyse sur le taux de collègues qui se sentent désabusé·es. 39 % de désabusé·es, c'est 39% de blasé·es, découragé·es, déçu·es, dégoûté·es, désenchanté·es, désillusionné·es, revenu de tout. C'est Le Robert qui le dit.

Désabusé·es... mais à cause de qui et de quoi ?

Pour la CGT, il faut y voir en première cause les suppressions d'emplois qui génèrent une charge de travail trop importante.

De ces suppressions d'emplois ou vacances d'emplois non pourvues se diffuse une organisation du travail qui industrialise, par les procédés mis en

œuvre, une standardisation et une spécialisation du travail (découpage en tranches des missions). Ce néo-taylorisme contribue à la perte de sens du travail avec l'individualisation des tâches. Les indicateurs remplacent les objectifs et cela met à mal le travail commun et donc, pour notre service public, le sens du travail.

Ainsi les successions de « priorités à déterminer » assignées aux responsables d'unité au gré des urgences et au détriment du travail bien fait.

Ruisselante de potion managériale « agile », anticiper demeure anxiogène pour l'administration et l'urgence, l'illusoire miroir de la performance. Afficher des résultats, ce n'est pas les produire.

Friture sur la ligne directrice. Ce sont les 2/3 des agent·es à la Drfip 13 (63%) qui considèrent que leur direction n'évolue pas dans le bon sens. 47 % pensent que le rythme du « changement » est trop rapide. 61 % ne sont pas optimistes sur leur propre avenir au sein de la Dgfip tandis que 28 % le sont.

L'absence de différenciation des catégories comme la non prise en compte de l'ancienneté administrative ou de l'âge rend difficile l'analyse de ces réponses. La CGT dira qu'optimiste ou pessimiste quant à son avenir à la DGFIP sont des positions passives et le syndicat, lui, est pour l'action !

50 % des agent·es de la Drfip 13 qui ont répondu au questionnaire indiquent que leur motivation diminue. Elle reste stable pour 42 %. Là encore, interpréter ces chiffres - les questions étant orientées de manière très générale sur la logique du contrat d'objectif et de moyens - sans connaître les missions exercées par les collègues, est une gageure.

ChangeMent, engageMent. Questionner le « changement » et « l'engagement » autrement que comme des évidences sans définir leur nature permet d'écarter les problématiques de services publics et la finalité du travail.

Par exemple, aucune question sur l'égalité d'accès et de traitement ou encore la diminution de l'amplitude d'ouverture au public, ni concernant le contrôle des fonds publics ou la RGP, etc.

Ainsi pouvons-nous être engagé·es et motivé·es pour être utiles pour l'intérêt général et pour l'usager ou le contribuable mais aussi ressentir une démotivation face à une charge de travail quotidienne supérieure à notre capacité de traitement journalière !

Ou encore être insatisfait·e de ce qu'il nous est demandé de faire ou de ne pas faire. Cela expose l'agent·e à un conflit de valeurs, à la « qualité empêchée » et cela participe à l'émergence des risques psycho-sociaux.

70 % des agent·es ne se sentent ni acteurs, ni actrices des changements au sein de la DGFIP !

Formulé autrement, ils subissent ! Les éléments de langage fourbis par les casseurs de l'État social ou la soi-disant pédagogie nécessaire (pour les mal-comprenant·es que nous serions) n'ont pas de place ici.

Depuis 2019, avec la casse du réseau des trésoreries et les fusions de SIP et de SIE, l'idée que les agent·es des Finances publiques se seraient habitués aux restructurations en tout genre est une illusion.

De même le recul social intervenu avec la loi de transformation de la Fonction publique et la casse des commissions paritaires de mutation et de promotion, du CHS-CT, le fait du Prince dans les promotions et les postes à responsabilité, des règles de gestion et lignes directrices opaques renforcent la défiance des agent·es face à leur administration.

Pour la CGT, il y a urgence à reconquérir des garanties collectives face à l'arbitraire et renforcer ainsi la Fonction publique de carrière !

2/3 des agents sont satisfaits de l'équilibre entre leur vie personnelle et professionnelle, de leurs conditions matérielles de travail ou encore de l'ambiance dans leur service.

En revanche 54 % des agent·es considèrent être en surcharge de travail. Il est à noter que les chefs de service expriment en premier besoin « pour

mieux travailler avec leurs équipes » d'obtenir « **plus de moyens humains pour répartir la surcharge de travail** ».

Sur les possibilités d'avancement et de promotions. « Goûtons » d'abord le présupposé de l'administration : elle retient comme facteurs « objectifs » de sélection... l'expérience (pourquoi pas) mais surtout le mérite individuel et la performance.

Et quelle est la réponse des agent·es de la Drfip 13 ? **68 % ne sont pas d'accord avec ces critères soi-disant objectifs !**

65 % ne sont pas satisfaits des possibilités d'avancement et/ou de promotion !

C'est un flop pour l'idéologie néo-libérale et son « new public management », pour les lignes directrices de gestion, pour son système discriminant de « sélection au mérite » basé sur l'appréciation professionnelle en mode Estève pour changer de grade.

C'est aussi un flop parce que les agent·es savent que ce qui compte vraiment c'est la reconnaissance des qualifications et ce sont justement ces qualifications qui sont mises sur la touche !

C'est encore un flop pour l'administration car au blocage des salaires, à l'absence de refonte des grilles indiciaires des catégories C, B et A, les lignes directrices de gestion et les règles de mutation viennent rajouter un peu plus d'arbitraire ! Ainsi pour les agentes en fin de carrière promues en B (liste d'aptitude, CIN, CIS) avec la limitation de la priorité au rapprochement de conjoint « actif » (et tant pis pour les divorcées et les veuves), cette mobilité forcée pour un différentiel de salaire entre agent en fin de carrière et contrôleur ne permet pas de compenser les frais engagés en cas d'affectation quelque part.

Oui ! Vraiment de quoi être « désabusé·e » quand des emplois restent vacants et sont proposés à des précaires comme c'est le cas à la Drfip 13 !!!

72 % des agent·es qui ont répondu au questionnaire ne sont pas satisfait·es de leur rémunération.

Enfin, pour les agent·es de la Drfip 13 qui ont répondu au questionnaire, il était demandé les trois points sur lesquels la DGFIP doit intervenir en priorité. **Pour 73 % c'est la rémunération, pour 37 % les possibilités d'évolution et pour 32 % les conditions de travail.**

Nous contacter : cgt.drifip13@dgfip.finances.gouv.fr Local syndical : 04 91 17 97 67 / 92 06

Site internet : <https://13.cgfinancespubliques.fr/> Facebook : @LaCgtFinancespubliques13