



La CGT Finances publiques 13

16 rue Borde 13008 Marseille

Tél. 04 91 17 92 06 / 97 67

@ cgt.drfin13@dgfip.finances.gouv.fr

Site internet : <https://13.cgtfinancespubliques.fr/>

Déclaration liminaire des élu·es CGT Finances publiques 13 CSAL Formation spécialisée du 24/04/2025

Madame la Présidente,

La CGT Finances publiques 13 souhaite de nouveau alerter, dans le cadre de l'instance qui a en charge la prévention et les conditions de travail, sur les conséquences délétères pour la santé au travail des mécanismes managériaux mis en œuvre à la DGFIP.

MANAGEMENT

Nous avons récemment publié sur l'utilisation de la courbe du deuil dans la formation managériale.

Nous n'y revenons dans cette déclaration liminaire que pour rappeler l'absence de base scientifique la concernant mais aussi et surtout que ce « modèle » fut au cœur de la catastrophe managériale à France Télécom.

La Directrice générale nous avait indiqué ne pas être au courant lors de sa venue à la Drfip 13. C'est désormais su de ses proches collaborateurs qu'elle est amplement utilisée à la Dgfip.

CREP

Les mécanismes managériaux, c'est aussi les postures managériales qui cadrent les comptes rendus d'évaluation professionnelle, le fameux CREP, le mal nommé puisqu'il s'agit non pas d'une évaluation mais d'une appréciation professionnelle.

Ces postures managériales qui font regarder ailleurs quand elles causent des dégâts, privilégiant mais pas toujours - loin s'en faut - le respect du cadencement de la procédure qu'il faut d'ailleurs accélérer – vous avez donné des consignes en ce sens- au détriment de son contenu et au final, de ce que dit vraiment le CREP, c'est à dire le jugement voire la sentence qu'il rend.

Dans cet exercice de mise en scène de la subordination, l'avis de l'évalué n'est qu'en contrechamp de celui qui domine : le N+1. Et les sentences ça ne monte pas, ça descend toujours.

Ça descend également sur le N+1 qui dans bien des cas, est corseté par les consignes données par son N+2, lequel N+2 est le recours de 1er niveau quand il est saisi d'une contestation par l'évalué·e (qui ne le sait pas forcément) des consignes qu'il a lui même donné et dont il pourra reprocher à son N+1 qu'il échouât à les faire accepter.

Derrière le CREP il y a l'estime de soi, que l'on soit évalué ou évaluateur. Mais pas tout le monde a des glaces en bois.

C'est pourquoi nous pensons que ces mécanismes managériaux participent des risques psycho-sociaux. Mais ceux-là sont générés par l'institution elle-même.

D'autant que l'incidence du CREP est concrète concernant le déroulement de carrière et les changements de grade, dans une période où la DGFIP fait le choix de l'ultra-individualisation au détriment des règles de gestion par exemple avec le sort fait aux inspectrices et inspecteurs d'avoir à se placer dans un service, dans une logique de mise en concurrence exacerbée au détriment des outils de régulation mis en place comme la priorité de rapprochement ou encore la politique en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme.

Tandis que le chef de service, baptisé recruteur pour la circonstance, voit lui aussi son avenir régit par le fait du Prince ou de la Princesse. Aux logiques d'une fonction publique de carrière, les néo-libéraux préfèrent celles de l'allégeance.

Mais revenons au CREP : la CGT réaffirme la nécessité de mettre en place des commissions administratives paritaires locales de recours, lesquelles seraient assurément un moyen de régulation et de compréhension de ce qu'il se passe dans la vie réelle des agents au travail au sein de leurs services ; cela permettrait également d'éviter de jouer les pompiers face aux dérives managériales.

ECRETEMENTS

En lien avec le management et l'organisation du travail, les élu·es CGT ont demandé en amont de la tenue de ce Csal la restitution de l'enquête réalisée par le service RH concernant les écrètements.

La question du surtravail ou du travail gratuit, sous le double effet des suppressions d'emplois et de l'insuffisance de couverture des vacances est devenu un mode de gestion confortable pour certains responsables d'unité. Nous avons connaissance de N+1 qui cumulent un surtravail qui ne peut être que dangereux pour leur santé voire incompatible pour concilier vie professionnelle et vie privée. Les chefs de service qui exigent toujours davantage des adjoints portent une lourde responsabilité du risque que cela entraîne pour la santé mentale et physique.

SGC MARSEILLE MUNICIPALE ET METROPOLE

Nous souhaitons également aborder dans ces propos liminaires l'installation du SGC Marseille municipale et métropole au sein de l'immeuble Balthazar à Arenc.

Nous sommes étonnés par la précipitation dans laquelle s'est déroulée le déménagement.

Nous avons encore le souvenir d'un groupe de travail où la métropole pourvoirait à l'essentiel et la Drfip 13 au nécessaire régalien.

Notre passage au sein des locaux nous a permis de constater qu'au RdC de Balthazar, ce n'était pas le nécessaire régalien qui l'avait emporté : cheminement, ouverture fermeture, alarme, occupation spatiale, chemin de fuite, commodités et sanitaires, branchements électriques, téléphonie et puis peut-être et surtout l'accueil.

L'accueil, la partie aménagement labellisée DGFIP : rien ne va.

Local exigü, espace PMR et généraliste engoncé, pas de vitre en polycarbonate (engagement de la Drfip 13 lors du groupe de travail), pas de confidentialité, le bureau de RdV transformé en espace de travail à cause de la place insuffisante.

Une rapide visite des lieux nous oblige à demander aujourd'hui que le service soit visité par la formation spécialisé au plus tôt.

DROIT D'ALERTE CDIF

Concernant le plan d'action suite au droit d'alerte du Cdif Aix (et son antenne de Tarascon).

Comme nous l'avons indiqué lors du GT Budget, la CGT constate la persistance d'une réelle souffrance au travail et une détérioration des relations inter-personnelles au sein du collectif de travail.

Pour la CGT, il y a urgence à la signature d'une convention avec un organisme agréé afin qu'un psychologue du travail puisse intervenir et soit mis à disposition tant pour des entretiens individuels que collectifs afin d'apporter son aide et son expertise aux agents.

Concernant le plan d'action du Cdif Marseille.

La CGT avec les agents constate une volonté de l'administration de privilégier une modélisation à l'identique entre le Cdif de Marseille et celui d'Aix, voire de calquer l'organisation des Sdif. Or, s'il s'agit des mêmes missions, la matière est différente au regard par exemple du tissu fiscal et des tâches qui en découlent (plus de logements collectifs et copropriétés complexes au Cdif de Marseille, davantage de propriétés individuelles au Cdif d'Aix). L'inquiétude est réelle au Cdif de Marseille concernant le turn over à venir avec la réussite aux concours d'agents expérimentés (6C et 1 B) et nous sommes également questionnés sur le dimensionnement en emplois par rapport à d'autres CDIF de même importance en termes de prises en charge. Une étude devait être restituée au CSAL FS. Où en est-elle ?

Communes aux deux CDIF, la gestion de la taxe d'urbanisme occupe aussi les esprits avec la question des moyens alloués et des choix qui seront opérés.

Sur le point 5 du plan d'action, organiser pour les 2 Cdif au moins tous les quadrimestres des réunions métiers et des journées d'étude pour mutualiser les pratiques et développer la veille technique », il semble que rien ne se soit passé. Idem pour la communication du tableau de bord de veille sociale mais nous y reviendrons pendant la séance.

Enfin, les élu·es du personnel sont confrontés à des difficultés d'accès à certains centres des Finances publiques ou partie de service en raison du changement des systèmes d'ouverture ou encore par des désactivations des cartes d'accès sans que nous en soyons informé·es.

Nous souhaitons dans le cadre du droit syndical et des libertés syndicales pouvoir exercer pleinement et en totale responsabilité nos fonctions auprès des agentes et agents qui nous ont élu·es.