



DIRE NON : Comment faire ?

Cergy, le 1^{er} avril 2021

Notre constat dans les services

Les dernières tournées de HMI et de distributions de tracts de nos militants ont été, comme d'habitude, riches d'échanges et d'information avec nos collègues du Val d'Oise. Mais nous sommes inquiets car nous avons trouvé des agents encore plus tendus et surmenés. Il faut dire que la période peut naturellement conduire à cela : Covid-19, restructurations et suppressions d'emplois se conjuguent et mettent à mal l'ensemble des services. En ce moment, bien des services sont touchés, des SPF aux brigades, des ex-SPL (désormais SGC) aux SIE, aux SIP... jusqu'aux services de direction.

Face à cela, comment réagir ?

C'est sûr que si on ne fait rien, ça va pas s'arrêter tout seul. Mais alors, que faire ? Attendre le grand soir ? ... Sombrier dans la démoralisation ?... D'ailleurs, peut-on faire quelque chose ?

Pour la CGT, **OUI**, il existe des moyens d'action !

Et là, vous vous dites, *ah oui, la grève, c'est à ça que vous voulez en venir ? Mais ça coûte cher, et on n'est pas assez nombreux à y croire, alors...*

Stop ! Oui, la grève c'est une arme des salariés pour contraindre les patrons à accepter leurs revendications. Ça ne marche pas à tous les coups, loin s'en faut, mais la grève est toujours LE moyen collectif de lutter, l'histoire nous le démontre.

Bon d'accord, c'est bien beau tout ça, mais là, maintenant, qu'est-ce qu'on peut faire, sur notre lieu de travail, dans nos bureaux ou en télétravail ?

Réponse : **ON PEUT DIRE NON !**

Dire NON ? Mais comment on fait ? On a le droit ?

Dire NON : quelques exemples

La boussole, c'est le respect qui nous est dû, parce que c'est nous, les agents, qui faisons tourner la DGFIP, et pas la direction, qui a besoin de nous.

Le but, c'est de fixer une limite aux mauvais coups de la direction. Il s'agit de fixer collectivement cette limite : dire NON à quelque chose de concret de manière isolée, tout seul, c'est risqué. A plusieurs, on est plus fort ! Cette attitude peut être adoptée par un groupe, un bloc, un service, indépendamment des textes de loi derrière lesquels se cache souvent la direction.

La méthode, ça commence par discuter ensemble pour cerner les problèmes quotidiens auxquels on est confronté, et à déterminer ensemble une attitude : ça, on laisse tomber, ça on ne laisse pas passer. Ensuite, il faut décider des actions à mener pour les choses qu'on a décidé de ne pas laisser passer : tracts, pétitions, rassemblements, courrier à la direction, demande d'audience... Ces discussions doivent mener à une détermination collective : on décide démocratiquement des revendications et de la manière dont on les exige ensemble. Sans cette détermination, on est divisé, et la direction est la plus forte, à coup sûr.

Exemples :

1) les écrêtements d'heures

Dans plusieurs services, des collègues acceptent au détriment de leur vie personnelle, de donner un « coup de collier » pour accomplir une tâche à un moment donné. Ça part toujours d'un bon sentiment. C'est le cas des Services Paye dans les SGC : si du retard est pris, ce sont les agents communaux qui perçoivent leur salaire plus tard. Donc, des collègues restent tard le soir et/ou viennent plus tôt le matin pendant plusieurs jours. Résultat : leur

compteur accumule les heures. Le problème, c'est que le système Sirius écrete le crédit d'heures tous les mois au-delà de 12 heures. Et ces heures-là, une fois écretees, elles ne sont plus comptabilisées, donc perdues. C'est comme si elles n'avaient jamais été faites. Or, elles ont été travaillées, c'est la réalité, donc elles méritent salaire ou bien récupération, c'est la moindre des choses. La direction trouve bien commode que l'on fasse un effort au-delà du temps de travail légal et elle nous remercie de cette manière ? Voir tableau ci-dessous (pour rappel : 1 emploi=1600 heures annuelles).

Écrêtements : source = tableau de bord de veille sociale DDFIP 95	
Année	Heures écretees
2013	6 095 heures
2014	5 464 heures
2015	5 339 heures
2016	4 443 heures
2017	4 058 heures
2018	4 594 heures
2019	3 039 heures
2020 (1 ^{er} semestre)	2 395 heures
Total	35 427 heures

Pour la CGT, c'est inadmissible. Nous proposons de réclamer pour toutes les heures écretees, un paiement ou une récupération équivalent. Cela commence par les recenser localement.

Il faut dire NON aux écretements ! C'est légitime !

2) la prise de congés

Les congés, c'est un vieux sujet, surtout dans les petits services. Un des arguments de la direction pour justifier ses regroupements de service, c'était : « et puis ce sera plus facile pour poser vos congés ».

On voit le résultat : les services sont plus grands, certes, mais ils sont divisés en blocs, et, suppressions d'emplois aidant, ces blocs... ne sont pas grands ! La plupart fonctionnent d'ailleurs sous perfusion avec des EDR. Donc les problèmes pour poser les congés ne vont pas disparaître comme par enchantement.

Là aussi, il s'agit de DIRE NON COLLECTIVEMENT. La prise de congés n'est pas possible ? C'est inadmissible ! Voilà comment on est remercié pour tous nos efforts ? Pas question ! Les congés c'est un droit ! Ce n'est pas un cadeau pour faire joli dans l'instruction officielle sur le temps de travail sans que l'on puisse les poser vraiment. Il faut que chacun puisse les prendre en fonction de sa vie personnelle. Ça peut commencer par poser ces congés sur Sirius dans le but d'obtenir une décision claire écrite et pas seulement orale du chef de service. Parfois, cela suffit à débloquent la situation. Si ça ne suffit pas, il faut passer à la vitesse supérieure : se concerter entre collègues, opposer un collectif à la hiérarchie, la menacer de saisir son supérieur, le faire éventuellement. Mais toujours en discuter et décider ensemble : on fait quoi, où, comment, quand, pourquoi ?

3) Le sous-effectif

Cette année encore, 1 800 emplois vont être rayés de la carte DGFIP, dont 26 dans le Val d'Oise. Autant de postes de travail qui ne seront pas pourvus de personnes en chair et en os, des gens comme nous, des travailleurs, quoi ! Tous les services sont touchés depuis des années. Mais, à cause de ces suppressions d'emplois, ces personnes, au lieu d'être parmi nous, seront peut-être entre deux petits boulots, ou au chômage (6 millions de personnes cherchent un travail sur le territoire). Dire NON au sous-effectif peut être fait par la grève, bien sûr, mais cela peut aussi être mis en œuvre par d'autres moyens : nous savons tous lire, écrire, réfléchir. La seule chose qui est obligatoire, c'est de le faire de façon organisée et collective, car sans cela, il n'y a pas d'efficacité. La démocratie n'existe pas dans l'organisation de l'administration. Alors à nous de prendre nos décisions démocratiquement en en discutant au préalable et en imaginant ensemble des actions. Pas forcément des choses spectaculaires. Cela peut être d'adopter une certaine attitude, un certain accoutrement, certains symboles portés visiblement ou affichés, il faut être imaginatif...

Conclusion :

Partout où DIRE NON COLLECTIVEMENT sera fait, les collègues auront raison. Mais seule l'organisation collective peut faire avancer les revendications. Encore faut-il que ces revendications soient établies par les agents eux-mêmes dans les services concernés. Il n'y a pas de petites revendications. Pour cela, prendre le temps de discuter de ce qui ne va pas et de l'attitude collective à adopter. Des HMI spécifiques peuvent être organisées (nous contacter) : cela donne le droit de discuter 1 heure par mois. La CGT peut aussi servir d'appui, de conseil, d'aide.

Pour nous contacter :

- téléphone CGT FiP 95=> : 07.66.49.18.17

- mail => cgt.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr