



CHS-CT du 14 juin 2022 DÉCLARATION LIMINAIRE

Dans le cadre de la préparation des nouvelles orientations stratégiques de la Direction Générale des Finances Publiques (DGFIP) qui définiront le prochain contrat d'objectifs et de moyens, la direction générale, relayée par les directions locales, propose une pseudo démarche participative concernant l'avenir de la DGFIP, qu'elle qualifie de grand « remue-méninges ».



L'ensemble des agentes et agents est invité.e à répondre « librement » à différents questionnements tels que l'organisation territoriale de la DGFIP, le périmètre des missions, les méthodes de travail au sein des services et les conditions d'exercice de nos missions ou encore les relations avec les usagers et partenaires. Les personnels sont également invités à réfléchir aux forces et faiblesses de notre administration... Tout un programme !

Notre avis sur nos structures, nos missions, nos emplois, nos conditions de travail, serait donc pris en compte ? Vraiment ?

Pour les plus jeunes agentes et agents, cette démarche participative est inédite mais pour celles et ceux qui ont vécu la création de la DGFIP, elle doit rappeler quelques souvenirs. En effet, une forme de démarche participative avait été proposée en 2009 pour l'élaboration du Document d'Orientation Stratégique (DOS). Déjà à l'époque, notre syndicat avait été perplexe devant une telle annonce alors que de toutes parts, les repères de nos deux anciennes administrations étaient bousculés par une fusion menée tambour battant. L'issue des travaux nous aura donné raison, car au final ce ne fut qu'un outil de communication interne qui ne modifia rien au fond des orientations prédéfinies à l'époque par le gouvernement et par l'administration. Seul bémol, cet exercice a permis à peu de frais de valoriser l'implication des personnels et leur travail, mais sans résonance réelle sur le quotidien de toutes et tous.

La version de 2009 portait l'illusion d'un accompagnement aux réformes et visiblement celle de 2022 ne semble pas si différente. Cette dernière s'inscrit totalement dans la continuité des débats citoyens et participatifs, réalisés sous le premier quinquennat du président de la République, notamment suite aux mobilisations des gilets jaunes et sur les questions climatiques. Force est de constater que, de ces débats, aucune des propositions alternatives (portées notamment sur les questions climatiques), n'a été prise en compte et encore moins mise en œuvre.

Comment pourrait-il en être autrement à la DGFIP ? D'autant plus que depuis des années, Solidaires Finances Publiques, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives, n'a de cesse de dénoncer et de combattre les réformes engagées telles que le NRP, la démétropolisation, les Lignes Directrices de Gestion...

Depuis le début, nous avons mis en avant la logique de casse des missions, de perte de technicité, de pertes de repère, de dégradation des conditions de travail pour les personnels. La Direction Générale n'est donc pas sans connaître les causes profondes des problèmes et les solutions possibles, comme elle ne peut pas oublier l'observatoire interne qui met également en lumière l'état des lieux des missions, des structures, des emplois, des conditions de travail, les difficultés du réseau et le mal-être des agentes et des agents.

Arrêtons-nous quelques instants sur ces chiffres dont la DG donne une lecture qui laisserait penser qu'elle s'en félicite. En mettant en avant un meilleur taux de participation, par exemple.

À noter que 39 % des agents ont répondu à l'enquête de satisfaction, soit une augmentation de 5 points par rapport à 2021. Sur ces 39 %, 60 % sont des cadres A et A+, avec un décrochage notable, chez les cadres C.

La Direction générale se borne évidemment à mettre en exergue les éléments positifs alors que les indicateurs restent globalement mauvais, voire très mauvais, en comparaison des moyennes enregistrées dans l'ensemble de la Fonction publique (FP).

Solidaires Finances Publiques a demandé à la Direction Générale de réaliser une analyse plus précise et approfondie des données qu'elle produit. En particulier de disposer de données par services/structures/missions qui permettraient de cibler plus finement les points de crispation dans notre administration.

Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques a interrogé la DG sur les suites qu'elle entendait donner à cette enquête.

Les agents ne verraient-ils pas davantage d'intérêt à y participer, si des mesures concrètes, étaient prises pour répondre à leurs attentes à l'issue de ces consultations.

Las, le DG répond que cet observatoire n'a pas vocation à produire des effets mais juste à prendre la mesure du ressenti des agents !

Revenons sur quelques chiffres :

Seuls 29 % des agents de la DGFIP se disent optimistes sur leur avenir au sein de leur direction contre 73 % à la Fonction publique.

Même si ce chiffre est en augmentation de 2 points, ce résultat est dramatique. Idem sur la motivation au travail qui est de 51 % à la DGFIP, contre 73 % à la FP. Nous avons relevé également que 49 % des agents sont satisfaits de leur charge de travail, ce qui reste quand même 20 points sous les chiffres de la FP.

Du reste, les principales sources de stress au travail demeurent toujours la charge de travail et les perspectives d'avenir !

Enfin, insistons sur le fait que seul 27 % des agents sont satisfaits de leurs possibilités d'avancement ou de promotions.

En bref, les indicateurs restent globalement mauvais et aucune vraie analyse n'en est faite, avec des actions concrètes à mettre en œuvre.

Un nouvel indicateur a été ajouté en 2022 sur le télétravail et les outils numériques. La DGFIP tire un bilan très positif du télétravail car 85 % des agents eux-mêmes en tirent un bilan positif.

Mais encore une fois, aucune réelle analyse sur le fond.

Pour Solidaires Finances, il est probable que l'effet télétravail, et son développement massif ces deux dernières années dans notre administration, ne soit pas pour rien dans une très « relative » amélioration de certains chiffres.

Notons tout de même que dans le même temps, les agents en télétravail se disent à 36 % isolés, à 20 % mal installés.

Nous avons mis en rapport ces chiffres avec les tensions dans les équipes, et la dégradation des collectifs de travail. Il est patent que certains agents optent pour cette modalité de travail, pour gagner en temps de transport donc en fatigue et en stress, certes, mais aussi, pour s'extraire d'un milieu professionnel, difficile, parfois toxique ou anxiogène.

Enfin sur les outils numériques, les chiffres sont en hausse, cela pouvait difficilement en être autrement (on parlait de tellement loin !...) et les investissements informatiques, liés à la crise COVID (achat massif d'ordinateurs portables, portage des applications en vu du télétravail...) sont pour beaucoup dans cette évolution vitesse V.

Solidaires Finances Publiques exige toujours que les agentes et agents aient un poste de travail adapté aussi bien en présentiel qu'en télétravail, à domicile, afin de prévenir les risques en lien avec la santé.

Alors qu'il semble déjà bien difficile de résoudre ces problèmes d'équipement, comment envisager l'épineux sujet de l'organisation du travail, et notamment du télétravail ?

Solidaires Finances reste plus que sceptique sur ce dernier point.

Pour conclure cette liminaire un retour sur les points passés en revue lors du dernier comité national de suivi sur les conditions de vie au travail.

Nous n'évoquerons pas la création des comités médicaux, elle sera présentée au cours de cette instance mais nous souhaitons revenir sur la notion de Médiation de projet qui s'inscrit selon la DG dans le cadre de la médiation sociale apparue en 2015.

Cette démarche a fait l'objet d'expérimentations en 2021, au moment de la création de trois services dans trois départements différents. En réalité, le ressenti des collègues sur le terrain est très mitigé et les mesures proposées consistaient plus en des éléments de langage, de belles intentions qu'en la mise en œuvre d'actions concrètes. D'ailleurs, à aucun moment l'administration n'a produit de bilan de ces interventions afin de déterminer concrètement l'utilité de ce dispositif. À notre demande, elle s'est engagée à introduire plus de détails dans le prochain rapport d'activité de la cellule.

Solidaires Finances publiques a précisé dans le cadre de ce comité, n'être pas opposé par principe à ce qui est présenté comme un outil de prévention visant à « accompagner les aspects relationnels du changement », mais a dénoncé néanmoins l'absence de présentation en amont de ce nouveau dispositif aux organisations syndicales.

Nous avons réaffirmé, de plus, que c'est avant tout le travail et l'organisation du travail qui doivent être au cœur de la démarche de prévention car c'est bien de ces deux facteurs que découlent les relations de travail. En conséquence de quoi, c'est bien le fait d'associer réellement les agentes et agents bien en amont de projets de restructuration qui est de nature à préserver les collectifs de travail car ce sont les agents concernés, celles et ceux qui exercent les missions qui sont les mieux à même de discuter et de proposer la meilleure organisation du travail dans leur nouvelle structure.

Aussi un changement d'organisation du travail devrait se faire dans le cadre de la conduite de projet sans avoir besoin de l'entremise de la cellule de médiation.

De manière générale et pour conclure, associer les agentes et les agents à la détermination de leur cadre de travail devrait constituer la condition nécessaire et préalable à toute évolution de leurs missions ou de leur environnement professionnel. Mais on ne saurait considérer cette condition comme satisfaite, si les lieux, ou les outils, sensés recueillir leurs avis ne sont en réalité que les prétextes d'une consultation biaisée, altérée, dénaturée, et finalement détournée dans le sens d'une stratégie et d'un objectif déjà prédéfinis.

Il en va pour nous, du respect du principe de participation posé par le préambule de la constitution de 46 selon lequel « tout travailleur participe, par l'intermédiaire de ses délégués, à la détermination collective des conditions de travail ainsi qu'à la gestion des entreprises »