



LE « PHARE-CI » POITEVIN

Journal syndical d'humeur, d'humour et d'opinion
SOLIDAIRES FINANCES PUBLIQUES
UN SYNDICAT POUR TOUS LES AGENTS



Juin 2022

GRAND « REMUE-MÉNINGES » : ON NOUS REFAIT LE COUP DU GRAND DÉBAT...



BEAUCOUP D'ÉCHANGES... MAIS QUELS RÉSULTATS ?

Sommaire

- édito

- compte-rendu du CTL du 14 juin 2022 : résultats de l'observatoire interne et du TBVS, bilan de la formation professionnelle, informations diverses



EDITO

La DDFiP a convoqué le 16 juin les cadres A à une convention pour «discuter» de l'avenir de la DGFIP. Personne n'est dupe. Le Directeur Général, à travers la direction locale, nous refait le coup du Président de la République avec son grand débat puis sa convention citoyenne, ou des citoyens tirés au sort ne représentant qu'eux-mêmes, ont fait 150 propositions que le gouvernement s'est ensuite bien abstenu de mettre en place.

En agissant ainsi, le Président participe de la dégradation du sentiment démocratique en remettant en cause le rôle du parlement, pourtant élu, en tant que représentant du peuple.

Avec la convention, il s'agit du même procédé : faire parler les agentes et les agents pour mieux ensuite ignorer leurs propositions ou pire, utiliser uniquement celles qui pourraient intéresser la Direction dans le cadre de ses destructions/restructurations.

Pour Solidaires Finances Publiques, ce n'est pas la réunion des personnels en elle-même qui est dénoncée, au contraire, mais bien le sujet à l'ordre du jour de celle-ci.

Alors que les résultats de l'observatoire interne démontrent une fois de plus la perte de sens, des charges de travail accrues, des relations interprofessionnelles parfois difficiles dans les grandes unités, un besoin de reconnaissance, une amélioration du pouvoir d'achat..., les questions posées lors de cette convention portaient bien peu sur ces thèmes.

Alors une question se pose aujourd'hui réellement : les causes du malaise des agentes et agents sont parfaitement identifiées. Alors qu'attendent la DG et la DDFiP pour y remédier ?

COMPTE-RENDU DU CTL DU 14 JUIN 2022

**Résultats de l'observatoire interne :
ce n'est pas parce que c'est parfois moins pire qu'ailleurs qu'il faut s'en satisfaire !**

L'observatoire interne est une enquête annuelle qui permet d'établir un diagnostic sur l'état des ressentis des agentes et agents sur la DGFIP, leurs missions et leurs perspectives.

On note un taux de participation à cette enquête qui passe de 44 % à 53 % dans la Vienne (contre un passage de 36 % à 39 % au niveau national), ce qui permet aux résultats de devenir significatifs.

Pour la direction, les résultats sont contrastés, parfois contradictoires. Ainsi par exemple, si 64 % des collègues trouvent l'évolution de la DGFIP trop rapide, ils sont davantage encore à se dire fiers d'y travailler. Si majoritairement le télétravail est considéré comme positif car gage d'efficacité, de meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, nombreux estiment que l'isolement, les réunions à distance ou leur environnement de travail à domicile sont des freins au télétravail.

Si 69 % des collègues jugent leur manager à leur écoute (mesure en retrait dans la Vienne alors qu'elle progresse au niveau national), ils et elles considèrent à 46 % que leurs managers doivent progresser sur l'attention portée au bien-être des collaborateurs et collaboratrices et 34 % sur l'écoute et la bienveillance.

Pour Solidaires Finances Publiques, l'analyse du document amène aux commentaires suivants :

- sur le management

Le recul dans la Vienne des indicateurs concernant le management est préoccupant.

Depuis des années Solidaires Finances Publiques dénonce le management par indicateurs qui est contre productif et réclame un management où l'humain est au cœur des préoccupations.

Les situations sont sans doute très hétérogènes d'un service à l'autre, mais il serait intéressant de savoir si les attentes des collègues sont partagées sur l'ensemble des structures ou sur certains types de structures précis (ce qui pourrait laisser penser que ce sont bien les organisations des services qui en sont responsables), ou si les situations sont très aléatoires en fonction des personnalités des un.es et des autres.

- sur la charge de travail

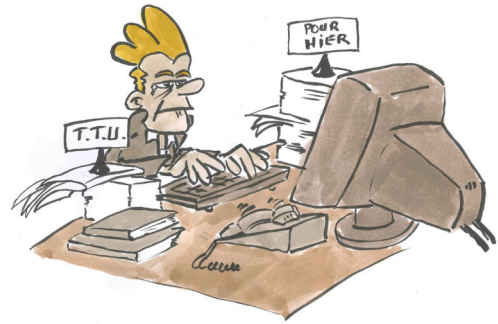
68 % (contre 69 % en 2021) estiment le fonctionnement de leur service efficace et 76 % (contre 78 % en 2021) que leur structure délivre un service de qualité aux usagers.

Mais à quel prix ?

Même si cela s'améliore, encore 51% ont le sentiment que leur charge de travail a augmenté et encore 36% pensent que la charge de travail est facteur de stress.

Les suppressions d'emplois successives ont mécaniquement un impact important sur la charge de travail, sans compter les vacances d'emplois qui se cumulent aux suppressions.

Ce n'est pas parce que le service délivré est encore de qualité qu'il ne se dégrade pas.



Sur l'outil informatique, ce sont davantage les disponibilités des applications qui sont en jeu que celle du matériel (qui a encore progressé) ; en effet, rien ne sert d'avoir une Ferrari en matière d'applications informatiques si elle fonctionne avec un moteur de 2CV. C'est certes rutilant, ça en met plein la vue... Mais ça n'avance pas et ça empoisonne au quotidien la vie des agent.es et des usager.es. Et la capacité de passage qui doit être réservée pour la téléphonie sous ToiP ne laisse pas présager d'amélioration.

- sur le télétravail

la Direction fait un bilan très positif de la mise en place du télétravail.

Pour Solidaires Finances Publiques, ce bilan est à nuancer, car si les agentes et les agents se sont tournés vers le télétravail, c'est le plus souvent pour de mauvaises raisons, car personne n'a envie par nature d'être davantage isolé de son collectif de travail, d'être moins bien installé à domicile que sur site pour travailler, de multiplier les réunions par téléphone ou en visio.

L'attrait du télétravail s'explique davantage par les réformes successives qui ont fortement dégradé les conditions de vie au travail.

Quelques exemples :

- la concentration des services a généré des structures trop grandes avec trop de personnels où nombre d'entre eux choisissent le télétravail pour « souffler » (le TBVS note d'ailleurs la dégradation sensible du climat et des relations interprofessionnelles dans certaines unités de taille importante)

- la création des open-spaces sur des plateaux gigantesques a accru très fortement les désagréments acoustiques et thermiques

- l'impossibilité d'avoir désormais un service proche de chez eux poussent désormais les collègues à demander le télétravail pour gagner sur les temps de transport.

Pour Solidaires Finances Publiques, le télétravail est souvent en fait un non choix lié aux concentrations/restructurations subies depuis 20 ans.

- sur la perte de sens

Seul.es 23% pensent que la direction évolue dans le bon sens : c'est toujours très faible.

Ce n'est pas parce que les collègues sont mieux informés sur les réformes en cours qu'ils ou elles les approuvent.

Comme l'année passée, on constate que la DG ne se risque pas à poser des questions sur le fond, à savoir si les agentes et agents approuvent les réformes et les changements.

67% d'entre eux ne se sentent pas acteurs ou actrices des changements. Cela veut donc dire que très majoritairement ils ou elles les subissent, avec tout ce que cela peut engendrer en risques psycho sociaux.

Enfin, le nombre important de nouveaux collègues qui n'ont pas connu la DGFiP « d'avant » et n'ont donc pas de moyens de comparaison peut expliquer les très légères améliorations des chiffres.



- sur la reconnaissance

Les principales priorités des personnels sont très nettement la rémunération et les possibilités de promotion.

À l'instar de l'ensemble des Français, le pouvoir d'achat est au cœur des préoccupations.

Dans ces conditions, il n'est pas surprenant que des agent.es se disent satisfaits des mesures indemnitaires ou catégorielles instituées par le protocole. Tout est bon à prendre.

Pour autant les attentes sont très fortes et le protocole largement insuffisant.

Par ailleurs, une très large majorité des collègues considèrent les critères retenus pour les promotions peu objectifs.

Pour Solidaires Finances Publiques, ce résultat est sans surprise. La suppression des CAP de promotion, ainsi que la primauté donnée sur la liste locale par rapport à la liste nationale a encore accru l'opacité qui existait déjà sur les promotions.

Et la part des agent.es qui se sentent reconnus dans leur travail, même si elle reste stable, demeure à 37 % trop faible. Ce niveau est inadmissible.

En conclusion de ce point de l'ordre du jour, l'observatoire interne est un formidable outil de diagnostic, mais comme pour tout diagnostic, il n'a d'intérêt que s'il permet d'établir un plan d'action pour corriger les points faibles.

C'est pourquoi Solidaires Finances Publiques a demandé quels sont les plans d'action que l'administration compte mettre en place pour corriger les points faibles, notamment en matière de management, de perte de sens, de charges de travail, de reconnaissance ?

Surtout qu'aucun des ateliers prévus dans le cadre du remue-méninges ne prévoit de répondre à ces questions pourtant fondamentales ?

Pour Solidaires Finances Publiques, la mise en place d'un bilan sur le télétravail est une bonne chose tant qu'il est objectif et contradictoire.

Au niveau national comme local, Solidaires Finances Publiques revendique une pause dans toutes les réformes pour justement effectuer pour l'ensemble des sujets (et pas seulement le télétravail) des bilans objectifs et contradictoires.

Sur les temps de réflexion collective sur l'organisation du travail, Solidaires Finances Publiques le revendique depuis toujours, mais à la condition essentielle que les personnels soient non seulement écoutés, mais aussi entendus. Or depuis plus de 20 ans, force est de constater que la voix des agentes et agents porte très difficilement avec toutes les conséquences en matière de service public et de conditions de vie au travail.



Ici, le constat est amer : après avoir détruit toutes les structures de travail à taille humaine, après avoir industrialisé tous les process de travail accentuant la perte de sens et le malaise des agent.es, la direction se rend compte des difficultés qu'elle a elle-même créé et demande aux collègues (par le biais des temps de réflexion collective sur l'organisation du travail) de trouver eux-mêmes des solutions qu'elle est incapable d'inventer : quel cynisme !



Résultats du tableau de bord de veille sociale (TBVS)

Le tableau de bord de veille sociale (TBVS) permet localement d'identifier des situations à risque en matière de santé au travail, de suivre leur évolution et normalement d'agir en conséquence.

Pour la Direction, le niveau des indicateurs n'est pas de nature à alerter particulièrement au-delà des situations connues.

Toutefois, des points d'alerte demeurent tels que la situation des effectifs, l'augmentation de la charge de travail ou son évolution. À cet égard la Direction note une dégradation sensible du climat et des relations interprofessionnelles dans certaines unités de taille importante.

Elle souligne par ailleurs que malgré les efforts mis en œuvre en matière de formation, nombre de difficultés sont liées à un déficit d'apprentissage et au transfert de la charge sur les équipes, tout en constatant la baisse du niveau des compétences.



Pour la Direction, une vigilance particulière doit être réalisée sur les postes excentrés qui sont plus fragiles. Une réflexion doit être menée sur comment mieux accompagner les périodes de renouvellement important de personnels.

Les actions à mener doivent porter sur le télétravail, sur la formation plus pratique des managers et sur la consolidation des collectifs de travail.

Solidaires Finances Publiques partage en partie les analyses du tableau effectuée par la Direction (TBVS qui doit être mis en lien avec les résultats de l'observatoire interne) mais les points de vigilance doivent être complétés :

- sur le niveau des compétences : la tendance à la baisse du niveau de compétences s'explique aussi par le manque d'emplois et les réorganisations successives (quasi suppression du CSP d'initiative en SIP par exemple), la mise en place du télétravail qui nuit aux bonnes mutualisations, la fin des périodes plus creuses « permettant de s'approprier les nouveautés », et la réforme de la formation initiale pour laquelle la DG n'a jamais véritablement effectué de bilan contradictoire.

- sur le management : une véritable réflexion doit être menée sur ce que réclame notamment la direction aux services : impression de devoir remplir plusieurs fois les mêmes tableaux par exemple, mais aussi sur ce que demandent certains chefs de service aux collègues exigeant par exemple des tableaux de bord d'activité aux télétravailleurs. Quand un.e agent.e passe plus de temps à justifier de son activité qu'à réaliser son activité, cela pose problème.

- suivi de l'évaluation des agent.es (rappel du besoin de reconnaissance exprimé dans l'observatoire), et notamment pour les collègues en première affectation. Il y a trop de différences de perception entre les évaluateurs et évaluatrices sur la manière d'évaluer ce type de population, notamment en matière de tableau synoptique. Il serait par ailleurs bon d'avoir aussi une surveillance rapprochée sur l'évaluation des personnels présentant des absences prolongées (femmes en congés maternité ou agent.es malades par exemple). Bien souvent, les agent.es sont mieux évalués quand ils ou elles sont toujours présentes, alors que l'ensemble des personnels doit être évalué uniquement sur leur temps de travail effectif, que leur quotité soit pleine ou partielle.

- suivi des questions RH : la mise en place du SIA est pour Solidaires Finances Publiques un échec, car la matière RH ne supporte pas l'éloignement. Nombre de collègues reçoivent des réponses techniques à leurs questions (quand ils en reçoivent) mais trop souvent l'aspect humain n'est pas pris en compte, du fait de la méconnaissance de la réalité de ce que vivent les personnels.

Solidaires Finances Publiques a tenu à saluer tout le travail de l'équipe RH locale, mais le départ de sachant.es laisse la plus vive inquiétude sur l'avenir.

Pour la Direction, à l'échelle de la Vienne, elle ne peut pas faire l'économie de l'appel à un service de soutien. Pour elle, il y a davantage de plus-value à bâtir un bon plan de formation ou à accompagner les chefs de service qu'à répondre aux nombreuses questions figurant dans l'instruction harmonisée.

Pour Solidaires Finances Publiques, cette instruction doit être mieux mise en avant sur Ulysse 86 pour que les collègues aient plus facilement accès à l'information. En parallèle l'équipe locale doit continuer de pallier les carences du SIA et d'apporter son approche humaine. Pour cela, les moyens de le faire doivent lui être laissés. Pour Solidaires Finances Publiques, le « H » doit toujours primer sur le « R »

Bilan de la formation professionnelle

En préambule, Solidaires Finances Publiques a remercié les collègues qui gèrent la formation professionnelle et ceux qui participent à l'équipe locale de formation pour le travail effectué.

Toutefois, quelques commentaires sur la formation professionnelle :

L'équipe locale de formation semble trop resserrée, et quand plusieurs formateurs et formatrices font partie du même service (voire du même sous service) cela peut poser des problèmes de disponibilité en lien avec les nécessités de service.

Sur la nature des formations proposées ; les formations pour les SGC paraissent très nettement insuffisantes.

Par ailleurs, les formations devraient toujours s'effectuer en 2 temps : un premier temps tel que fait actuellement, et un 2^e temps quelques semaines plus tard après avoir exercé, afin de s'assurer des bonnes pratiques, et répondre aux questions qui ont pu intervenir au cours de cette pratique.

Solidaires Finances Publiques est toujours aussi sceptique concernant l'e-formation. Si celle-ci peut être adaptée dans certaines situations, elle demeure le plus souvent insuffisante pour répondre aux besoins en formation des personnels.

Et elles sont totalement inadaptées s'agissant de nouvelles missions telles que celles arrivant des Douanes.

Il est souvent difficile de réaliser l'e-formation dans le contexte recommandé (bureau isolé, sans être interrompu par le téléphone ou un collègue) et une machine n'a jamais répondu aux questions qu'on se pose.

Beaucoup d'e-formation sont par ailleurs imposées sans que l'agent.e en voit pour autant l'intérêt, y compris après l'avoir effectuée.

Pour Solidaires Finances Publiques, les formations en distancielles sont moins pires que les e-formation, mais elles reposent trop sur des capacités techniques souvent défaillantes. On perd un temps de « dingue » à cause des problèmes de connexion. Et il est souvent difficile de réagir. Pour Solidaires Finances Publiques, la priorité doit aller aux formations en présentiel.

Par ailleurs, Solidaires Finances Publiques dénonce les dates de programmation de certaines formations en pleines échéances, et la manière dont celles-ci sont proposées.

Un exemple : la programmation du PACnum en pleine campagne IR, ou le premier parcours était à réaliser entre le 30 mai et le 11 juin, et le 3^e est prévu du 27 juin au 13 juillet : bienvenue en absurdité !

Autre exemple : celui du stage « répondre par messagerie à l'utilisateur » où il a été demandé aux agents de se positionner sur juin, septembre ou octobre sans donner de date fixe ? Pour beaucoup d'agents, il est impossible de se déterminer en l'absence de dates fixes qui elles, peuvent être bloquées dans un calendrier, même à 3 mois.

Solidaires Finances Publiques demande donc une amélioration sur ces points.

Pour la Direction, l'e-formation est le plus souvent un préalable à une formation en présentiel, afin de mieux constituer les groupes d'agent.es à former pour une plus grande homogénéisation du dispositif (elle a d'ailleurs rappelé que la participation au dispositif PACnum n'était pas obligatoire).

Elle prône donc des formules mixtes entre e-formation et formations en présentiel. Elle précise par ailleurs que les collègues ne doivent pas hésiter à s'isoler et à rentrer dans sirius une demi-journée en formation. Pour cela, les salles de réunion des différents sites sont progressivement équipées en moyens de connexion pour pouvoir s'y brancher.

Pour Solidaires Finances Publiques, il est impossible de déposer une demi-journée quand l'e-formation dure 30 mn. Et la Direction ne répond pas aux problématiques des e-formation obligatoires dont l'intérêt reste à prouver, et aux absences d'interactions inhérentes à cette méthode.

Pour Solidaires Finances Publiques, la formation professionnelle doit être dans sa très grande majorité en présentiel, seule méthode pour faire respecter le temps dédié et pour permettre la mutualisation entre stagiaires.

Point sur le budget

Le budget est stable et n'appelle pas d'observations particulières.

La Direction a indiqué que pour les frais d'affranchissements, si des prises en charge par des collectivités sont encore possibles, il n'y a plus de marges de manœuvre internes pour réaliser des économies, tout en reconnaissant que les efforts réalisés par les agent.es (notamment clic esi) ont payé.

Sur les frais de déplacement, la Direction a précisé qu'elle ne souhaitait pas faire d'économie à tout prix. Elle a expliqué par exemple que pour les services à antenne, la Direction assumait des dépenses de frais de déplacement pour que les collègues des sièges et des antennes puissent se rencontrer.

La même logique intervient pour l'organisation des réunions « métier » en direction dont un des buts est d'assurer la rencontre et les échanges entre agentes et agents.

Sur la réalisation des travaux liés au fonds sur les conditions de vie au travail, la Direction a donné la priorité aux installations des éléments extérieurs, et s'attaquera ensuite aux espaces intérieurs.

Les espaces de convivialité prévus sur les sites de la Brelandière et de Slovénie mettront davantage de temps à être mis en place, car des travaux d'archivages pour libérer les espaces prévus sont nécessaires en amont.

Point sur la création du SGC Poitiers extérieur

Au 1^{er} janvier 2023 sera créé le SGC Poitiers extérieur regroupant les trésoreries de Neuville, Vouillé, Vivonne, la paierie départementale et l'activité de gestion du syndicat Eaux de Vienne assurée aujourd'hui par le SGC de Poitiers.

Le siège de ce SGC est fixé à Neuville. Mais la problématique vient du fait que les locaux prévus pour cette structure ne seront disponibles qu'en 2025. En attendant, ce service sera éclaté entre le site actuel de la trésorerie de Neuville et le site de Saint-Louis.

La Direction justifie la création du SGC Poitiers extérieur dès le 1^{er} janvier prochain (au lieu d'attendre 2025) par l'engagement pris auprès des collectivités locales.

La Direction précise qu'en matière RH, les agent.es seront tous placés ALD à la disposition du SGC Poitiers extérieur. Pour le mouvement 2023, les agents ALD pourront faire valoir une priorité, soit pour le SGC de Poitiers extérieur (siège de Neuville ou antenne de Saint-Louis), soit pour un autre service, soit attendre les mouvements suivants 2024 ou 2025. Ils auront donc 3 mouvements pour se positionner, ce qui leur permettra d'accéder dans des meilleures conditions aux emplois qui les intéressent.

Pour Solidaires Finances Publiques, le plus sage et le moins impactant pour les personnels et les missions aurait été de reporter la mise en place du SGC Poitiers extérieur à la date de disponibilité des nouveaux locaux sur Neuville. Pour mémoire, les collectivités locales n'étaient pas les plus pressantes pour la création des SGC. C'est bien la DG (et à travers ses orientations fermes la direction locale) qui a fait « des pieds et des mains » pour les convaincre. Après avoir effectué un tel forcing, pas étonnant que la Direction ne veuille plus reporter la mise en place du SGC.

Solidaires Finances Publiques a dénoncé des règles et priorité « à la carte » offertes aux agent.es qui ne correspondent pas à celles prévues par l'instruction sur les mutations. En effet, il ne faut pas oublier qu'une priorité donnée à un collègue peut être au détriment d'un collègue plus ancien qui demande le poste convoité par l'agent prioritaire.

L'instruction sur les mutations est très claire : les priorités doivent être offertes l'année (et uniquement l'année) de la restructuration. Et en aucun cas sur 3 ans.

Au cas particulier, ce sont l'ensemble des agents de Neuville, Vouillé, Vivonne, la paierie départementale et ceux exerçant l'activité de gestion du syndicat Eaux de Vienne qui devraient avoir une priorité pour le mouvement 2023, afin de se repositionner et de ne plus être ALD (les agents ALD n'ayant ensuite plus de priorité particulière).

Personne ne devrait avoir de priorité pour le mouvement 2024.

En sus les collègues du SGC Poitiers extérieur affectés sur Saint-Louis pourraient avoir en 2025 une priorité pour suivre leur mission sur Neuville ou se repositionner ailleurs.

En procédant de cette manière, la direction rompt de manière inadmissible l'équité de traitement entre un.e agent.e de la Vienne qui subit une restructuration et certain.es dans d'autres directions qui n'auront pas les mêmes priorités et garanties.

Sur le point des règles de gestion, la ligne de conduite de Solidaires Finances Publiques n'a jamais dévié. Même si nous ne sommes pas toujours d'accord avec les règles, elles doivent être appliquées de manière équitable sur l'ensemble du territoire national. C'est pour cela qu'il existe une instruction nationale et que celle-ci doit être respectée.

Point sur les effectifs :

À l'issue du mouvement local qui a été affiché sur Ulysse 86 le 13 juin 2022, il manque 25 emplois (-1A, -9B, -15C)

Par ailleurs, la direction locale n'est autorisée à recruter que 4 agents contractuels de niveau C (recrutement à l'automne pour une installation au 1^{er} janvier 2023). Elle prévoit de les affecter au SGC Sud Vienne Montmorillon, au SIP Nord Vienne Châtellerauld, au SIP Sud Vienne Montmorillon et au SIP de Poitiers.

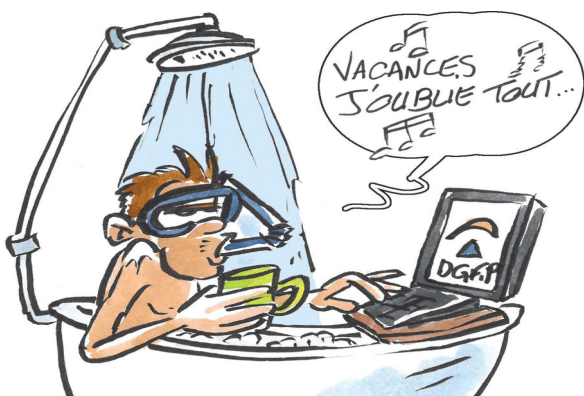
Pour Solidaires Finances Publiques, la question de l'emploi reste le problème numéro 1 à la DGFIP comme à la DDFiP 86. Le manque d'emplois reste un des facteurs essentiels des difficultés contactées dans l'observatoire interne et le TBVS (charges de travail trop lourdes, relations interprofessionnelles qui se tendent, etc.).

Se pose également la question de l'attractivité de la fonction publique en général (il suffit de constater la difficulté à recruter des enseignants, des policiers ou des surveillants pénitentiaires par exemple) et à la DGFIP en particulier (moins d'inscriptions aux concours par rapport au nombre de postes offerts).

Les questions de la rémunération, du sens au travail, des missions, des structures, des emplois doivent donc être au cœur du débat...et des décisions.

Tant que le pouvoir politique ne prendra pas des décisions à la hauteur des enjeux, les agentes et agents en seront réduits à en subir les conséquences avec tous les risques psycho-sociaux qui en découlent.

Il est donc urgent de relever la tête, et toutes et tous ensemble, lutter pour obtenir de meilleurs services publics pour nos concitoyennes et concitoyens, une meilleure reconnaissance pécuniaire et professionnelle et de meilleurs conditions de vie au travail.



*Toute l'équipe de
Solidaires Finances Publiques
de la Vienne
vous souhaite de bonnes vacances,
et surtout...
N'oubliez pas de déconnecter !*

Pour nous contacter : solidairesfinancespubliques.ddfip86@dgfip.finances.gouv.fr

Patrick FORGET: secrétaire de section, Tel : 05.49.38.25.43

PCRP, 15 rue de Slovénie, BP 565, 86021 POITIERS CEDEX

Site national : contact@solidairesfinancespubliques.fr