Formation Spécialisée du CSAL du 4 octobre 2023

Déclaration liminaire

Monsieur le Président,

Le CSAL réuni ce jour en Formation Spécialisée est particulièrement axé sur les différents documents relatifs au plan d'amélioration des conditions de vie au travail : le tableau de bord de veille sociale ; l'observatoire interne ; le document unique d'évaluation des risques professionnels ; le plan annuel de prévention.

Nous y reviendrons plus en détail dans le déroulement de l'ordre du jour mais comme l'an passé au-delà des chiffres exposés, la question n'est pas tant de savoir si les indicateurs sont meilleurs, moins bons que les années précédentes ou dans la moyenne mais quelles conséquences en sont tirées.

S'agissant de l'observatoire interne

Le 15 mai 2023 étaient publiés sur Ulysse les résultats de l'Observatoire Interne 2023 de la DGFIP et il n'y a pas de quoi pavoiser. Le titre de l'article consacré à cet observatoire mentionne « *une expression des agents plus critique qu'il y a un an, avec une érosion notable de plusieurs indicateurs* ». Ainsi, les agents sont majoritairement : pas optimistes, pas motivés, et estiment les changements trop rapides.

S'agissant de la DIRCOFI SP, le constat est le même :

- seulement 45 % de participation (elle s'élevait à 62% en 2022) ;
- seulement 18 % des personnels s'estiment optimistes sur leur avenir au sein de leur direction ;
- seulement 37 % des personnels satisfaits de leur charge de travail ;
- seulement 19 % des agents sont satisfaits des possibilités d'avancement ou de promotions, et de leur rémunération (7 points au dessous de la DGFIP) ;
- seulement 30 % se sentent reconnus et valorisés dans leur travail (6 points au dessous du niveau de la DGFIP) ;
- seulement 19% des agents sont satisfaits de leur rémunération (12 points au dessous du niveau de la DGFIP).

A l'heure où la DGFIP s'interroge sur son attractivité et met en oeuvre d'importants moyens vis-à-vis de l'extérieur pour séduire et attirer des candidats potentiels aux concours et aux appels de candidatures, il est urgent qu'elle se préoccupe également de son attractivité « vue de l'intérieur ». Les agents ne cessent de rappeler au gré de ces

enquêtes, que leurs préoccupations concernent la perte de pouvoir d'achat subie depuis plus de 10 ans accentuée par l'inflation galopante, la remise en cause des règles de gestion qui réduisent sensiblement les débouchés fonctionnels et donc de carrière, la charge de travail en lien avec la baisse des moyens, les restructurations permanentes, le manque de visibilité sur l'avenir de leurs métiers et plus généralement l'absence de reconnaissance.
Il serait grand temps de libérer l'écoute, pour prendre en considération les remarques et craintes des collègues, que ce soit en terme de rémunération, de promotion, de carrière et de conditions de travail.

S'agissant du tableau de bord de veille sociale :
La fiche qualitative communiquée présente un certain nombre d'indicateurs ayant pour objet d'identifier des situations à risque, de suivre leur évolution d'année en année pour mettre en place des solutions de prévention adaptées. Les points saillant cette année sont la diminution du taux de couverture des effectifs et l'augmentation sensible du taux de rotation du fait des départs en retraite et des différents appels à candidature tout au long de l'année.
Nous reviendrons sur cet aspect en lien avec la situation préoccupante des intérims actuellement assurés par des chefs de brigade.

S'agissant du DUERP/ PAP :
Comme les années passées, les risques identifiés par les collègues, principalement les risques psycho-sociaux (RPS) sont clairement recensées dans le DUERP par nos collègues (37*% des lignes du DUERP)*, beaucoup moins dans le PAP (3 lignes du PAP, soit 11% des lignes*)*.
Nous y reviendrons en détail, mais alors que les causes identifiées par les collègues ont trait au sens des missions, à la charge, à la complexité, à des conflits de valeurs, au manque de reconnaissance, les réponses proposées sont dérisoires et qui plus est de nature individuelle (stage de gestion du stress).
Il est évident que dans le contexte actuel, les solutions à apporter aux RPS sont complexes. Néanmoins nous ne pouvions pas débuter cette instance de dialogue sans souligner le manque d'ambition et d'engagement de la direction sur ce sujet dans le cadre du PAP, qui limite d'emblée l'intérêt de l'exercice. Nous ne manquerons pas d'éclairer nos propos au cours de nos débats.