



Liminaire Solidaires Finances Publiques CSAL du 4 juillet 2023

Madame la Présidente,

Dans un premier temps, **Solidaires Finances Publiques** souhaite réagir sur la multiplication des actes de violence actuels.

Le mouvement qui s'exprime dans la rue par la dégradation des biens publics est inacceptable.

La protection des personnels doit être une priorité de la DGFIP.

Solidaires Finances Publiques exige que la protection des agents soit priorisée, sous tous ses aspects, à commencer par le volet de la prévention, avec en premier lieu la condamnation ferme et systématique de toute incivilité ou agression de quelque nature qu'elles soient.

Bien plus qu'une obligation de moyens, la direction générale a, en ce domaine, une obligation de résultat !

Le premier enjeu, essentiel, est de redonner considération et estime aux agents de la DGFIP, fonctionnaires d'État en charge d'une mission d'intérêt général et de service public.

De façon plus globale, les moyens alloués aux services publics ainsi qu'une fiscalité plus juste et redistributive faciliteraient le consentement à l'impôt et le civisme fiscal.

Les agents de la DGFIP et plus largement les personnels du service public ne doivent pas être les boucs-émissaires de la colère des citoyens contre les politiques publiques.

Cela passe non seulement par une communication interne mais également par un renforcement de la communication externe.

S'agissant des points à l'ordre du jour de ce CSAL.

1) Au sujet de la présentation du TBVS 2022,

Concernant l'augmentation du volume horaire écriété, une attention particulière doit être accordée aux agents concernés afin d'éviter des situations de burn out. Cela pose question sur la charge de travail pour les sédentaires.

La question de la charge de travail ne doit pas être ignorée non plus au niveau des personnels nomades (avec 13 affaires en 2023 au lieu de 12 pour la même durée de travail!).

En matière de télétravail, s'il est vrai que le contexte Covid a modifié nos habitudes de travail, cette nouvelle pratique reste perfectible et doit être très cadrée.

Solidaires Finances Publiques souhaite que l'équipement des télétravailleurs soit le plus proche possible du poste de travail au bureau afin d'assurer la santé des personnels en situation de télétravail. Il convient également de rappeler que comme pour son déploiement, le télétravail doit reposer sur le principe du volontariat et de la réversibilité.

Le télétravail en tant que modalité d'organisation de travail représente, il est certain, un intérêt important pour les agents aussi bien en termes de diminution des temps de trajet que de meilleures conciliations entre la vie professionnelle et personnelle. La forte adhésion à ce dispositif le démontre, plus d'un agent sédentaire sur deux, bénéficie d'une autorisation de télétravail.

Néanmoins, après les travaux initiés par la DIE (Direction de l'Immobilier de l'Etat) sur les modalités de travail de demain et la note de la Première Ministre sur la politique immobilière de l'État, notre inquiétude est grande quant aux orientations de notre administration sur les nouvelles modalités de travail (flex office et tiers lieu) qui tendent à faire considérer le télétravail comme irréversible pour des raisons purement économiques.

Nous constatons, pour notre part, des difficultés pour les personnels à maintenir un niveau de mutualisation satisfaisant.

Enfin, **Solidaires Finances Publiques** ne partage pas vos conclusions sur l'absence de problématique dans l'ensemble des services; l'utilisation du télétravail peut cacher des difficultés relationnelles dans certains services; en effet, face au mal être au travail, la solution peut être le repli.

Les difficultés sont bien réelles, y compris au niveau des relations hiérarchiques, certains agents, peuvent préférer l'isolement plutôt que le conflit .

Si les moments de convivialité qui ont pu être mis en place, dans le cadre du fonds CVT en 2022 ont été appréciés par une grande partie des agents, ne pensez pas qu'un one shot suffira à ramener de la cohésion au sein de services qui ont perdu la notion de collectif.

S'agissant des arrêts maladie en forte augmentation en 2022, la situation des agents en longue période d'arrêts maladie (de plus de 6 mois) nous interpelle; pouvez-vous nous rappeler les modalités de suivi spécifique assurées par le service RH?

Par ailleurs, le chiffre annoncé de 199 jours d'arrêts en longue maladie aurait été plus important en l'absence de télétravail aménagé.

2) Sur la présentation de l'observatoire interne

Le taux de participation à cet observatoire traduit la baisse d'intérêt des agents et nous fait douter de la pertinence de cet exercice. Néanmoins, parmi ceux qui ont participé, les résultats ne sont pas élogieux.

De l'analyse de cet observatoire, on constate que si les agents sont globalement satisfaits de travailler au sein du ministère, ils sont démotivés et pas très optimistes sur leur avenir au sein de la DGFIP. Ce triste constat est encore plus vrai au sein de la Dircofi.

La rénovation du parcours de formation mis en place par la direction ne semble pas avoir convaincu les agents, qui ne se sentent pas suffisamment accompagnés dans leurs parcours et sont peu satisfaits des possibilités de promotion offertes.

Le pilotage managérial à la DGFIP comme à la DIRCOFI doit offrir plus de flexibilité et d'accompagnement tant au niveau des agents que des chefs de services.

Les agents considèrent globalement que la direction n'évolue pas dans le bon sens et que le rythme du changement est trop rapide. Ils estiment ne pas disposer de suffisamment de marges de manœuvres et d'autonomie.

Concernant les conditions de vie au travail, face à l'augmentation constante de la charge de travail du fait compte tenu notamment des suppressions d'emplois et des changements constants au sein de la DGFIP; il n'est pas surprenant que, les agents, quand ils s'expriment encore, manifestent leur mécontentement face à un avenir incertain.

La direction s'étonne que les agents ne soient pas satisfaits des outils numériques collaboratifs à disposition dans le cadre du télétravail, alors qu'ils sont mieux équipés que la moyenne à la DGFIP; sans doute s'agit-il d'un mécontentement général exprimé par les agents, dans un contexte général de minimisation des coûts de fonctionnement, avec une modeste prise en charge des frais liés au télétravail.

Pour **Solidaires Finances Publiques**, le baromètre 2023, en plus d'une participation assez faible et déséquilibrée, est très loin d'être favorable à la DGFIP. Ces chiffres viennent conforter ce que nous dénonçons: la dégradation des conditions de travail, des évolutions à marche forcée et plus généralement la destruction de nos chaînes de travail. Les réformes incessantes, les nombreuses atteintes à nos missions, à nos structures, sans oublier le fonctionnaire-bashing au plus haut niveau de l'Etat, comme l'absence de revalorisation des rémunérations au regard de l'inflation, affectent les agents dans leur quotidien de travail. Ce sont des signaux forts que l'administration doit prendre en considération.

Solidaires Finances Publiques exige en ce sens l'arrêt des réformes déstructurantes de nos missions de service public, la revalorisation des rémunérations de l'ensemble des personnels, une augmentation des possibilités de promotion et de meilleures conditions de travail.

3) Sur la présentation du DUERP- PAP 2021-2022

Les travaux menés en groupe de travail pour l'élaboration du DUERP ont montré que l'information sur la cotation des risques était insuffisante; une sensibilisation sur la façon de coter les risques serait souhaitable pour éviter une cotation en décalage avec la réalité.

Sans surprise, les Risques Psychosociaux sont en tête et représentent 42,8% des risques recensés à la Dircofi nord. L'augmentation de ces risques est inquiétante (36,53% en 2021). Toute banalisation de ces risques, considérés inhérents à la profession, est dangereuse.

Solidaires Finances Publiques souhaite que les mesures concrètes soient mises en œuvre pour véritablement atténuer le stress et le mal être au travail.

Les risques liés à la posture du travail sur écran en augmentation du fait de la constante exposition à l'écran sont de plus en plus présents. Ce risque va s'intensifier compte tenu des évolutions prévisibles du métier et de l'informatique de plus en plus présent.

Sur le risque lié à la posture du travail, parmi les mesures proposées, nous sommes opposés à la proposition faite de « venir au bureau pour bénéficier d'un siège adapté »; en effet, compte tenu des économies faites par le biais du télétravail, à minima, la direction pourrait, à tout le moins, offrir à chaque agent qui le demande, un fauteuil adapté au télétravail.

Sur le site de La Madeleine, vous nous faites part d'un déménagement à l'été 2023 (risque 4-2); sauf erreur, les dernières annonces faites indiquaient un déménagement en février 2024. Le calendrier aurait-il été avancé? Par ailleurs, avec la solution du télétravail proposée pour les nuisances sur ce site, la direction pourrait équiper en priorité les agents exposés aux risques.

Le télétravail à privilégier est une solution de facilité pour la direction, cependant cette réponse n'est pas satisfaisante, car ne règle en aucun cas les difficultés rencontrées dans le service. Sans oublier que le recours systématique au télétravail, rappelons-le, nuit au collectif indispensable pour la cohésion d'équipe et pour la réalisation des objectifs.

En réponse aux RPS liés aux exigences du travail, les solutions préconisées par la direction sont insuffisantes. Le stress lié à l'insuffisance de l'engagement des affaires du fait des retards d'approvisionnement en fiches est structurel et persistant en dépit des annonces faites visant à les réduire et impacte vos agents plus que vous ne le pensez. La suppression massive d'emplois touchant l'ensemble des structures de la DGFIP a des répercussions prévisibles sur la programmation. L'Intelligence Artificielle, saint graal de la DG, n'a pas permis de combler la baisse des fiches en provenance des PCE ou BCR. La charge est désormais transférée sur la BEP mais

aussi sur les vérificateurs et contrôleurs en charge de missions de programmation. Avec la charge de travail en constante augmentation, il est aisé de faire le parallèle avec l'augmentation des RPS ...

4) Au sujet du bilan hygiène et sécurité 2022

La direction annonce que la prévention des risques psychosociaux demeure un objectif prioritaire pour la Dircofi Nord. Ces bonnes intentions n'ont pourtant pas conduit à la diminution de ces risques, loin de là!

Si la protection et la sécurité des agents est une priorité constante pour la direction, il conviendrait qu'elle montre qu'elle est à l'écoute des agents et se soucie réellement de leur bien être par des mesures concrètes qui dépassent le stade des bonnes intentions.

5) Questions diverses

- Au sujet des mouvements des cadres A+, les postes vacants ou susceptibles de l'être ont été offerts via des fiches de postes publiées sur le site de la Dircofi. Les candidats sont en nombres suffisants (sauf pour Soissons). On assiste néanmoins à un jeu de chaises musicales. La Direction en a le droit, mais cette manière de faire laisse les agents dubitatifs. Nous vous faisons confiance pour trouver une explication rationnelle à cette réorganisation générale.
- Dans le prolongement de la réforme des retraites qui nous a été imposée, avez-vous anticipé la nécessaire réorganisation des missions compte tenu du vieillissement des personnels en fin de carrière?