



Marseille, le 11 février 2014

Dialogue social DISI

Comme il le fait régulièrement, Robert Perrier, AGFiP de la DISI Sud-Est, rencontrait ce jour les organisations syndicales représentatives, lors d'une réunion informelle.

Ce type de réunion permet aux représentants des personnels de faire le point sur l'actualité de nos services, de relayer les interrogations des agents ou les problèmes rencontrés dans les différents établissements. Ces éléments complètent les interventions sur le terrain, les rencontres avec les responsables de sites ou de services, ainsi que les travaux des instances compétentes (CHS-CT, CTL...)

Conditions de vie au travail

Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) a pour but de cerner, au plus près de la réalité quotidienne des services, les conditions de vie au travail, par le biais d'indicateurs relatifs aux relations professionnelles ou sociales, à la santé ou la sécurité.

Pour compléter le TBVS mis en place à la DISI en 2012, un nouvel indicateur permettra de connaître, au-delà du nombre d'écroulements des horaires variables, le volume horaire de ces écroulements. Une réflexion doit s'engager sur l'organisation des services concernés, pour limiter le phénomène.

Une comparaison des TBVS 2012 et 2013 permettra d'analyser plus finement les données rassemblées, et leur signification dans le contexte des services de la DISI.

Autre dispositif prévu à la DGFIP, les Espaces de Dialogue (EDD) permettront prochainement de réunir les agents, ou les cadres, qui souhaiteront engager une réflexion sur leurs conditions de vie au travail, les difficultés rencontrées, les améliorations ou solutions à envisager.

Sous garantie d'anonymat et de protection des participants (volontaires) et de leur parole, l'EDD sera animé par des « facilitateurs » chargés de retranscrire les éléments échangés, et de les communiquer à la Direction de rattachement des agents. Cette dernière se prononcera dans le cadre de l'EDD sur les propositions faites et les solutions préconisées.

Une note sur Ulysse DISI précisera les conditions de mise en œuvre des EDD dans notre Direction.

Pour Force Ouvrière, un nouvel outil d'expression des agents et de leurs représentants sur les CVT n'est pas une mauvaise chose, mais n'oublions pas que **c'est l'Administration elle-même qui crée les conditions du malaise**, en appliquant aveuglément une politique de réduction des moyens et de suppression d'emplois !... **Il faut s'attaquer aux causes plutôt qu'aux conséquences !...**

Actualités RH

Un nouveau dispositif de gestion des frais de déplacement remplacera bientôt l'actuelle procédure sous AGORA. En liaison directe avec Chorus, cet outil traitera également les avances sur frais, les ordres de missions, et fera l'objet d'un accompagnement par e-formation.

Au titre des mesures de simplification liées à la Démarche Stratégique, les actes de gestion de la carrière des agents seront dématérialisés. Un avancement d'échelon fera l'objet d'un simple e-mail, avant son intégration sous AGORA. A terme, un espace Intranet, disponible en consultation, réunira l'ensemble des éléments de dossier des agents.

Rapprochement des ESI Marseille Prado / Marseille St Loup

Après une première réunion sur le site de la rue Liandier, le Directeur de la DISI présentera le projet aux agents de l'établissement de St Loup.

Après avoir rappelé que « la politique immobilière de l'Etat ne s'arrête pas aux portes des DISI... », R. Perrier a réaffirmé qu'il n'y avait pas de plan arrêté, et que la réflexion à mener porterait sur la méthode comme sur les scénarii éventuels. Cette réflexion, conduite principalement par le Directeur et les responsables d'ESI, sera présentée aux agents et à leurs représentants.

Seule certitude, la structure d'hébergement du SNS restera à l'ESI du Prado.

Pour F.O., le projet sera d'autant plus cohérent qu'il ne remettra pas en cause les conditions d'exercice des missions, au nom de la rationalisation immobilière.

A terme se posera également la question de maintenir sous le même « toit » deux ESI aux règles de fonctionnement différentes (notamment gestion des horaires variables...). Une autre réflexion à conduire s'annonce...

✍

En 2014, F.O. est toujours sur le terrain