



missions transverses

Les soutiers oubliés

LE 10 MAI
PRENONS
UN
printemps
d'avance

4 mai 2021



Les personnels des Pôles Pilotages Ressources (PPR), parfois oubliés parce que peu visibles de l'extérieur, exercent pourtant des missions essentielles au bon fonctionnement des services.

Ces dernières années, ils ont dû faire face aux bourrasques des réformes successives, aux lames de fond des suppressions d'emplois, et enfin à la tempête provoquée par la COVID.

Une part importante des effectifs des services RH en direction transférée vers des plates-formes (CSRH)

Suite au déploiement de SIRHIUS en 2018, la Direction générale a cru bon de transférer tout de suite une part importante des effectifs des services RH de proximité vers des plates-formes (CS-RH et SIA) avec lesquelles les agents ne peuvent plus communiquer que par messagerie. Pourtant, une phase d'acclimation aurait été bien utile.

Autant dire que l'avalanche de réformes dans la gestion des personnels qui a suivi a conduit les services RH de proximité à faire face à des demandes plus nombreuses sur la base d'effectifs sous dimensionnés.

Certaines directions ont essuyé, la même année, les plâtres de la nouvelle application ALOA (affectations locales des agents)

La multiplication des primes sporadiques, pour répondre à un besoin réel, exige un recensement des ayants droit par les services RH. Primes PAS, COVID, « forfait mobilité durable » (FMD), indemnisation des jours de congés non pris.

A cette litanie, s'ajoute en 2020 la rupture conventionnelle qui apparaît dans le paysage RH et le développement du télétravail devenu prégnant dans le contexte de la crise sanitaire de la COVID.

Notre administration a de surcroît anticipé les dispositions de la Loi de transformation de la fonction publique de 2019 et certaines directions ont essuyé, la même année, les plâtres de la nouvelle application ALOA (affectations locales des agents).

Dans la foulée, les recrutements au choix en A+, y compris à l'extérieur de la DGFIP, sont en passe de devenir la norme et génèrent de nouvelles contraintes pour les services RH.

Mettre en place des normes sanitaires inédites et répondre aux sollicitations statistiques de l'administration centrale.

A peine plus d'un an après la mise en place d'une nouvelle organisation RH, la crise sanitaire mettait sous pression l'intégralité de la sphère RH.

A la succession des plans de continuité d'activité ou de reprises, s'est ajoutée pour les services RH l'obligation de mettre en place des normes sanitaires inédites, de répondre aux sollicitations statistiques de l'administration centrale, de gérer les autorisations spéciales d'absence (ASA), d'établir des relations quasi permanentes avec la médecine de prévention dans un contexte épidémique jamais rencontré, etc.

La gestion des agents en difficulté prend une nouvelle ampleur du fait de la crise sanitaire qui s'ajoute à la prise en charge des agents impactés par le NRP.

Quant à l'humain : il a purement et simplement disparu.

La Direction générale a considéré les services RH comme un recenseur des aides financières propres à éteindre toutes velléités de contestation de la part des quémandeurs : indemnité d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle (IAMF), prime de restructuration de service (PRS), complément indemnitaire d'accompagnement (CIA), indemnité de départ volontaire (IDV)....

Pour une écoute empathique, la DG a considéré que la plateforme téléphonique dédiée était une réponse adéquate !

De la RH, la direction générale n'a conservé que les ressources ou le peu qu'il en reste. Quant à l'humain : il a purement et simplement disparu. D'où la perte de sens du travail pour les agents en cause qui se débattent entre leur volonté d'accompagner leurs collègues au mieux et le manque de moyens.

F.O.-DGFIP condamne par avance toute velléité d'anticipation de gains de productivité

Ces services vont connaître en début d'année prochaine le déploiement d'une application qui sera aussi structurante que l'a été SIRHIUS pour la RH en 2018 : SEMAFOR.

FO-DGFIP condamne par avance toute velléité d'anticipation de gains de productivité et de suppressions d'emplois intenable de la part de l'administration. Dans l'immédiat, du fait de la généralisation des stages probatoires à la titularisation, ces services connaissent un surcroît d'activité important aux enjeux non négligeables pour les stagiaires.

Mais l'administration à sa réponse : la généralisation des e-formations. Il reste à prouver que ce choix soit le meilleur sur le plan pédagogique.

Pour la direction générale, la synthèse est simple : Taisez-vous, l'intendance suivra !

Les sujets immobilier, sûreté, budget et logistique sont exposés comme jamais depuis le début de la crise sanitaire. Il en résulte une surcharge de travail qui, espérons-le, fera prendre conscience du rôle primordial de ces agents de « l'ombre » : distribution des masques, de gels, protection des personnes et des biens.

L'administration a demandé aux agents concernés de se mettre en danger pour assurer la santé de la

communauté DGFIP. Concomitamment, ces mêmes équipes sont sur le pont pour faire face à la déferlante du NRP : déménagement, téléphonie, gestion des mobiliers...

Pour la direction générale, c'est simple, l'intendance doit suivre quoi qu'il en coûte aux agents qui en sont chargés. Nous ne rappellerons jamais assez qu'il n'était pas obligatoire de rajouter des difficultés aux difficultés en refusant toute pause dans les réformes.

Sans les cellules informatiques directionnelles (CID), pas de télétravail !

Les 40 000 ordinateurs portables qui ont été mis à disposition du réseau depuis le début de la crise sanitaire ne le sont que par l'engagement professionnel des agents en charge de l'informatique dans les directions.

Ces derniers ont dû paramétrer en urgence ces machines au fur et à mesure d'arrivages par à-coups. Si le directeur général se vante dans le COM des crédits alloués aux grands projets informatiques ou de la création de la DTNum, la moindre des choses serait de saluer, comme il se doit, les véritables défis qui ont été relevés par ces équipes bien souvent sous-dimensionnés. Cela est d'autant plus impérieux que la montée en puissance du télétravail n'est pas encore finalisée à la DGFIP et qu'il s'inscrit durablement dans les services.

Alors bien sûr, la Direction Générale n'a pas été avare de mots de remerciements. Elle a été en revanche beaucoup plus économe de reconnaissance concrète.

Le moment est donc venu aussi pour les agents affectés dans les missions transverses de cesser d'écopier un bateau surchargé de réformes incessantes. L'administration doit comprendre que l'équipage et les voiles sont sous dimensionnés pour tenir le cap imposé.



TOUTES ET TOUS EN GRÈVE LE 10 MAI !