



**CSAL  
du 13 février 2024**

FO-DGFIP  
Section Gironde  
CITE ADMINISTRATIVE  
Rue Jules Ferry  
10<sup>e</sup> étage - TOUR A  
33090 BORDEAUX CEDEX  
Tél: 05 56 24 81 53

Dans sa déclaration liminaire, la délégation FO-DGFIP33 est particulièrement revenu sur l'observatoire interne. Si ce rendez-vous n'est pas nouveau, le slogan 2024 retient toute notre attention : « Allez, on se dit tout » !

On peut se demander combien il faudra d'observatoires internes dans la bibliothèque du Directeur Général pour qu'il comprenne le message fort et clair envoyé par les agents de la DGFIP depuis des années.

Néanmoins, 2023 a été l'année de la fissure dans la carapace de notre Direction Générale tant les résultats qui sont ressortis de l'observatoire sont désastreux.

Même édulcorée, la synthèse fait ressortir des résultats préoccupants et des troupes à bout de souffle. Les agents se sentent méprisés à l'instar des encadrants qui se sentent déclassés.

Pour FO-DGFIP, l'observatoire interne 2024 ne sera pas meilleur et ça ne surprendra personne. Aucun infléchissement dans les politiques menées à l'encontre du service public et de la DGFIP au cas particulier n'a été mis en œuvre.

Pire, les conséquences du déploiement hasardeux de GMBI vont venir renforcer le mécontentement.

Quant à l'accalmie sur le front des suppressions d'emplois, cela relève d'un affichage tant le volume des emplois non-pouvus dans les départements a atteint des sommets.

Si notre administration se limite à ne faire que de simples constats, FO-DGFIP rappelle qu'au-delà des constats, il y a des agents et des missions qui sont en souffrance.

Quelques chiffres donnent une lecture peu optimiste de la situation :

- le recrutement de contractuels a représenté en 2023 1300 agents, soit 25 % des recrutements
- entre 2021 et 2022, 500 agents ont quitté la DGFIP pour une autre administration
- sur la même période, les accidents de service et de trajets ont augmenté de 53 %.
- les fiches de signalement explosent également, passant de 227 en 2021 à 1645 en 2022

Nous en retenons un manque d'attractivité flagrant qui conduit la DGFIP à recruter de plus en plus d'agents contractuels. Des conditions de travail dégradées qui poussent de plus en plus de collègues à « rendre les armes » et voguer vers d'autres horizons plus épanouissants. Des accidents de services et des situations conflictuelles qui se multiplient, qu'on peut mettre sur le compte des réorganisations incessantes liées au NRP et des difficultés rencontrées par les usagers quant à l'accès à nos services, faute de personnels en nombre suffisant pour répondre à leurs attentes et rendre un service public de qualité.

La responsabilité en incombe totalement aux décisions qui sont prises en haut lieu, sans que jamais n'y soit associés ceux qui œuvrent au quotidien pour la DGFIP, des Directeurs jusqu'aux agents. Personne n'est écouté et encore moins entendu.

Le prestige de la DGFIP a énormément souffert et les agents ont la désagréable sensation d'assister impuissant à la mise à mort du service public.

Pour FO-DGFIP, il faut rapidement redonner aux personnels la place qui leur revient, ce sont eux qui connaissent le terrain et le travail. Cela passe d'abord par un recrutement massif de fonctionnaires et une réelle prise en compte de l'observatoire interne conduisant à des prises de décisions efficaces pour les conditions de travail et le service public.

FO-DGFIP dénonce l'absence de réponse du Directeur Général qui se contente simplement pour 2024 d'y « apporter davantage d'attention encore ».

Enfin, pour FO-DGFIP33, l'attractivité de la DGFIP, comme de toute la fonction publique en souffrance, ne peut passer que par une augmentation significative des rémunérations.

Depuis 2000, les fonctionnaires ont perdu 27,5 % de pouvoir d'achat, entre les années de gel ou de trop faibles revalorisations du point d'indice. Depuis trois ans, la forte inflation subie nécessite une revalorisation immédiate de 10 % du point d'indice.

**Le 19 mars, journée d'action de l'intersyndicale fonction publique, FO-DGFIP33 sera partie prenante pour obtenir satisfaction sur ces revendications.**

Le directeur a ouvert le CSAL en annonçant l'arrivée de Mme Llaury, nouvelle directrice du pôle pilotage et ressources et le départ en retraite de Mr Valero, responsable de la division stratégie, contrôle de gestion, qualité de service et équipe départementale de renfort.

Dans sa réponse à notre déclaration liminaire, il a reconnu que les résultats de l'observatoire interne 2023 ne sont pas bons. A contrario, il assure qu'à l'extérieur, la DGFIP conserve tout son prestige et que son professionnalisme est reconnu. Il soutient que le recrutement des contractuels est préférable à des emplois vacants.

### **1) Modification du règlement intérieur du SGC Mérignac**

La consultation des agents sur les plages horaires et fixes des horaires variables du nouveau service fait apparaître un large consensus sur la proposition n°2 avec le début de la plage variable à 7h15 et la fin à 18h45, sans changement pour le reste.

La délégation FO-DGFIP33 a voté pour.

Pour autant, nous rappelons ici l'opposition de FO-DGFIP33 concernant la création des SGC, ces nouvelles structures de masse insuffisamment dotées en personnel et à l'organisation de travail discutables.

### **2) Télétravail-Bilan 2022-2023**

Le nombre de télétravailleurs conventionnés baisse, les conventions de télétravail passant de 1063 en 2022 à 1000 en 2023. De plus, le télétravail ponctuel progresse au détriment du régulier.

	2022	2023
télétravail régulier	51,34 %	45,97 %
télétravail ponctuel	48,66 %	54,03 %

La catégorie B représente 49 % des agents conventionnés et la catégorie C 25,2 %.

Les conventions à 1 ou 2 jours sont très largement majoritaires et leur part augmente passant de 76,6 % en 2022 à 81,9 % en 2023. Les conventions à 3 jours passent de 10,8 % en 2022 à 11,6 % en 2023.

Si le nombre d'agents télétravailleurs augmentent dans les SPF, SIE, PRS et EDR, il diminue de manière significative dans les SIP, SDIF, trésoreries et SGC.

Pour 2023, on comptabilise 2 refus, 3 recours hiérarchiques (dont 1 favorable à l'agent) et 1 recours au TA.

**FO-DGFIP** constate, ici ou là, encore des réticences vis-à-vis du télétravail. Ce nouveau mode de travail reste encore inabouti dans les esprits. En ce sens, le caractère obligatoire de la formation de deux jours relative au management à distance est un élément indispensable dont la Direction est pleinement consciente. De même, l'impasse quasi-généralisée en Gironde, admise par la Direction, de l'e-formation obligatoire avant de télétravailler, ne permet pas aux agents de connaître leurs droits et obligations en matière de télétravail.

De surcroît, le fait de ne pouvoir déposer une demande de télétravail dans SIRHIUS qu'après un entretien formel avec le chef de service génère, dans la majorité des cas, une autocensure de la part des agents. Cet entretien a vocation pour certains chefs de service de se donner les moyens d'obtenir les résultats escomptés en tuant les velléités. La démarche est d'autant plus aisée qu'elle se fait sans l'accompagnement d'un représentant des personnels. En la matière, l'examen des demandes de télétravail et la décision d'accord ou de refus d'aménagement relèvent donc uniquement de la compétence du chef de service direct de l'agent.

En cas de désaccord, il appartient à l'agent de déposer sa demande dans SIRHIUS afin que la procédure de recours devant la CAP compétente puisse être enclenchée.

Parmi les trois modes de télétravail proposés : régulier, ponctuel et mixte (alliant régulier et ponctuel), le télétravail ponctuel progresse au détriment du télétravail à caractère régulier. Si **FO-DGFIP33** reconnaît la souplesse de cette formule, nous supposons qu'elle doit être dans bien des cas suggérée à l'agent comme une condition d'éligibilité au télétravail. De surcroît, il apparaît clairement que le nombre de télétravailleurs décroît fortement dans les services en tension tels que les SIP, SDIF et SGC.

Si la direction précise que ce bilan n'est pas une remise en cause du télétravail, il n'en demeure pas moins qu'elle suit de près son évolution et ce n'est pas la baisse des télétravailleurs dans les SIP, SDIF, trésoreries et SGC qui lui pose problème. Elle revendique la préservation du collectif de travail et s'enorgueillit d'être le seul département qui a fait appel à l'ANACT (agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail).

A **FO-DGFIP33**, nous portons la revendication d'un télétravail libre mais préservant le collectif de travail ainsi que le télétravailleur, cette organisation pouvant provoquer l'apparition de nouveaux risques psychosociaux.

### **3) Déploiement de l'outil « Prévaction »**

L'application Prévaction va remplacer l'application DUERP-PAP. Ce nouvel outil Prévaction est présenté comme plus souple pour les assistants de prévention avec une saisie des risques, en temps réel et au fil de l'eau et leur pré-cotation par les chefs de service. Néanmoins, l'analyse et la validation sont assurées par l'assistant de prévention. Le projet a pour ambition de simplifier l'appropriation collective de la démarche de prévention, de mieux prendre en compte les transitions organisationnelles et faciliter la gestion du DUERP.

Ce progiciel permettra également :

- une mise à jour en continu des données et des structures
- un accès facilité aux données( notamment bâtimentaires),
- un suivi facilité des mesures de prévention,
- la possibilité de réaliser des restitutions via un outil de requêtage dédié,

Le référentiel des risques a été allégé et le système de cotation simplifié.

Au-delà de l'outil, pour **FO-DGFIP33**, le problème de fond reste la démarche de prévention des risques psycho-sociaux(RPS). Si on considère que la prévention primaire a pour finalité d'éliminer les risques à la source, elle est loin d'être la feuille de route. Générés par les réorganisations, les suppressions d'emplois ou encore les nouveaux outils numériques comme GMBI, les RPS ne peuvent pas être réglés par des mesures de prévention puisque ces mesures ne s'attaquent pas aux causes mais visent plutôt à résorber les conséquences.

**Fiches de signalement : Depuis le 8 février 2024, pour déclarer un incident avec un usager, une nouvelle application SIGNALFIP est disponible dans « Mon espace RH » - « Mes autres applications vie de l'agent ».**

### **4) Calendrier et ordres du jour prévisionnel du CSA**

Type d'instance	Date
CSAL-FS	Mar 05/03/2024
CSAL	Ven 15/03/2024
CSAL	Jeu 11/04/2024
CSAL	Mar 14/05/2024
CSAL	Mar 11/06/2024
CSAL-FS	Ven 21/06/2024
CSAL	Mar 02/07/2024

Indépendamment des sujets relevant de l'actualité des métiers qui seront présentés en CSAL au fur et à mesure de leur émergence, un certains nombres de sujets feront obligatoirement l'objet d'une présentation dans les instances dédiées.

#### **• Sujets à aborder en CSAL :**

◦ 1er trimestre :

Bilan Campagnes Impôts 2023 / Présentation Campagne déclarative 2024

◦ 2ème trimestre :

Budget : réalisation 2023 / prévisionnel 2024

Tableau de bord de la veille sociale (TBVS) / Présentation campagne PAP 2024

Bilan Formation professionnelle 2023

#### **• Sujets à traiter en formation spécialisée du CSAL :**

◦ 1er trimestre :

Budget Formation spécialisée / Formations financées par le budget de la formation spécialisée

Présentation campagne DUERP-PAP 2024

Examen des fiches du e-RSST

◦ 2ème trimestre :  
Examen des fiches de signalement  
Examen des fiches du e-RSST

• **Groupes de travail** :  
Préparation DUERP-PAP et Immobilier

Par ailleurs, des groupes de travail dédiés pourront être organisés afin de préparer certains sujets devant être examinés en formation spécialisée et/ou en CSAL.

#### **5) Changement de la dénomination des services de publicité foncière de Gironde**

Le SPF Bordeaux 1 sera renommé SPF Bordeaux  
Le SPF Libourne 1 sera renommé SPF Libourne

#### **Questions diverses**

FO-DGFIP33 a questionné sur l'avenir de la crèche et la situation du SDIF au regard de la masse des e-contacts.

Pour ces 2 points, la direction a réservé sa réponse pour le CSAL du 15 mars.

**La délégation FO-DGFIP33 : Alison Chauvreau, Claudette Hauss, Laurence Déris, Vinciane Darmaillacq et Olivier Dubarry.**