

## BAROMETRE SOCIAL

L'observatoire interne a été réalisé début 2022. Seuls 38,40 % des agents ont répondu : même si c'est un peu plus qu'en 2021 (34%), à FO nous regrettons que plus de la moitié des agents ne répondent pas même si nous comprenons parfaitement que les agents soient de plus en plus désabusés (les chiffres ci-dessous sont très parlants) car malgré les réponses très alarmistes des agents, les suppressions d'emplois continuent (850 pour 2023!) et les conditions de travail continuent de se dégrader.



✘ 56 % des agents DGFIP (57 % en 2021) et 58 % dans l'ouest pensent que le rythme du changement au sein de la DGFIP est trop rapide (NB : 16 % dans la Fonction publique d'État!).

✘ 63 % des agents de la DGFIP (69 % en 2021) et 67 % dans l'ouest estiment que la DGFIP n'avance pas dans le bon sens (ils ne sont que 26 % si on prend la totalité de la Fonction publique d'État!).

✘ 77 % disent ne pas se sentir acteur des changements induits au sein de la DGFIP (78 % en 2021).

✘ 66 % des agents de la DGFIP sont pessimistes sur leur avenir (68 % en 2021) et seuls 5 % se disent optimistes ...

✘ 50 % des agents disent que leur motivation diminue (56 % en 2021). ils ne sont que 5 % à indiquer que leur motivation augmente. C'est peu mais significatif non ?

✘ Sur la satisfaction de travailler dans les ministères économiques et financiers (MEF) le résultat indique que 68 % ont répondu positivement. Or en réalité 15 % sont très satisfaits, 53 % sont assez satisfaits et 25 % ne le sont pas du tout.... Cela relativise la satisfaction constatée mais la DGFIP ne s'encombre pas de ces nuances.

✘ 42 % des agents pensent qu'il est important de développer et d'encourager les bonnes pratiques environnementales (95 % disent déjà le faire)

✘ concernant les sources d'informations, 67 % disent les avoir les informations par les organisations syndicales (40 % par leur chef de service)

✘ 18 % des agents télétravaillent 0,5 ou 1 jour/semaine, 23 % 2 jours/semaine, 15 % 3 jours/semaine et 41 % ne télétravaillent pas

✘ 41 % font un bilan tout à fait positif et 46 % plutôt positif,

✘ 21 % seulement des managers se sentent à l'aise en mode hybride (et 48 % sont plutôt d'accord)

✘ Concernant le stress, les agents en moyenne disent être à 6 sur une échelle de 1 à 10 (30 % se considèrent entre 8 et 10),

✘ Les motifs engendrant du stress sont à 47 % les perspectives d'avenir, 42 % la charge de travail, 18 % les missions confiées, 14 % les relations avec la hiérarchie, 11 % les conditions matérielles de travail, 9 % les relations avec les usagers. Cela démontre bien si c'était encore nécessaire qu'il est nécessaire de faire une pause dans les réformes. C'est ce que FO a encore exprimé lors de ce CTL et au dernier CHSCT.

✘ Pour améliorer les conditions de travail, 25 % évoquent les locaux, 23 % les pratiques managériales, 20 % la charge de travail et l'organisation, 16 % le télétravail, 15 % les simplifications, 14 % l'attention au bien-être des agents, et 10 % la reconnaissance.



## DUERP ET PLAN DE PRÉVENTION 2022

Lors de son passage en CHSCT le 15 novembre dernier, les représentants des personnels avaient émis l'avis suivant :

«Le CHSCT 44 observe certains progrès de la DRFIP sur ce PAP 2022 sans pour autant qu'il s'agisse d'un blanc seing.

Sur la gestion du risque incendie et l'impact du télétravail sur ce dispositif, cela exige que la Direction fournisse un réel investissement et pas seulement une information sur l'intranet local.

Sur les situations de risques psychosociaux, la direction reconnaît l'impact du Nouveau Réseau de Proximité (NRP) sans pour autant agir. Constat pourtant formulé par les représentants du personnel depuis le début de cette réforme néfaste pour les collègues et le service public.



Sur les violences sexistes et sexuelles, le CHSCT 44 observe enfin que la Direction ne semble plus être dans le déni. L'écoute est importante, en revanche l'action l'est tout autant (notamment sur la prise en charge juridique et psychologique des victimes).

En conséquence, le CHSCT 44 émet donc un avis favorable avec toutes les réserves énoncées sur le Plan Annuel de pré

vention proposé compte tenu de la situation des services et de l'état d'exaspération et de fatigue des collectifs de travail malmenés par la succession des restructurations et des réformes.

Rendez-vous au prochain CSA dans sa formation spécialisée pour faire le bilan des actions mises en place par la DRFiP44 ».

Concernant les Violences Sexistes et Sexuelles au Travail (VSST), FO qui est très impliqué sur le sujet, a précisé qu'il reste des efforts à faire dans la prise en charge des victimes et ajouté que les formations des encadrants, souvent en 1<sup>ère</sup> ligne, leur permettront d'être mieux outillés quand ils sont confrontés à un signalement.

Quant au télétravail, dont la progression a été fulgurante du fait du COVID, il reste beaucoup à faire pour aider les chefs de service à mieux appréhender le mode hybride.

Les conclusions du GT du CHSCT44 sur ce sujet pourront utilement servir .

## TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE (TBVS)

Le TBVS a été mis en place il y a maintenant quelques années pour permettre d'avoir une « photographie » de l'année N-1 afin de localiser les sites qui rencontrent des difficultés.

A N+1, c'est déjà trop compliqué et ça l'est d'autant plus quand le bilan est vu en novembre N+1. L'intérêt est alors plus que limité. Il faut espérer que des solutions ont été apportées aux services en souffrance.

Une nouvelle fois, FO déplore de n'avoir que l'analyse faite par la DRFiP44 sans la compilation complète qui nous était communiquée autrefois... L'argument de l'anonymat ne tient pas quand quelques minutes après un cas individuel est cité.

### Les chiffres les plus importants

	2021	2020	2019
Taux de couverture des effectifs	89%	86%	89%
congés maladie ≤ à 5 jours	625	642	849
Jours de congés mis en CET	6814	7155	5113
Écrêtements des horaires variables	1302	1570	1288
Idem en volumes d'horaires soit en nombre d'emplois	4939H 3,07	6199H 3,88	4271H 2,66
Taux de télétravailleurs	50 %		
Taux de rotation des agents	19 %	14 %	16 %
Demandes de mutations locales	161	220	111
Nombre d'agents en maladie : COM >3 mois, CLM ; CLD	62	56	58
Nombre de maladies professionnelles reconnues	1	0	0
Nombre d'emplois non pourvus au	52	33	47

TAGERFIP			
fiches de prévention reçues/ assistante de prévention (RPS)	21	19	11
Départe en retraite	100	77	91

Un seul poste est signalé en difficulté en 2021 : c'est à peine croyable !

La DRFiP indique que certains facteurs récents devraient conduire à un réajustement de l'ensemble des indicateurs socle (impact de la crise sanitaire qui a perduré en 2021 / nombre de jours mis en CET qui, a perdu de sa pertinence du fait du contexte de l'année 2020 et de l'augmentation exceptionnelle du plafond CET en 2021) . Elle ajoute que les problématiques d'écrêtements font l'objet d'une attention particulière de la Direction.

Selon toujours la DRFiP44, l'évolution du taux de rotation des agents a un intérêt limité dans le contexte du NRP qui s'accompagne le plus souvent d'une mobilité des agents.

### Les effectifs du 44

Effectifs	A+	A	B	C	TOTAL
2014	131	249	736	560	1676
2015	132	247	727	543	1649
2016	126	263	737	517	1643
2017	128	259	720	524	1631
2018	123	249	710	507	1589
2019	121	251	681	488	1541
2020	121	246	685	470	1522
2021	121	242	661	458	1482
Evolution 2014-2021	-7,63 %	-2,81 %	-10,19 %	-18,21%	-11,58 %

## FONCTIONNEMENT DU CGR

Rappel : le CGR est géré désormais sur 2 sites, un a Nantes et l'autre ouvert à Châteaubriant en janvier dernier dans le cadre de la démétropolisation,.

Selon la DRFiP, alors que les agents de Châteaubriant trouvent le bilan positif, pour les nantais, il en va autrement. FO a fait part de ses inquiétudes suite à des remontées de collègues sur l'état de fatigue due à une charge de travail importante et à un retard conséquent.

L'application OCAP1 courant 2023 est très attendue car elle permettra d'harmoniser les pratiques et d'ajuster les charges entre les deux sites, avec une nouvelle organisation.

**DUERP, PAP, TBVS et observatoire interne sont des outils importants mais trop décalés dans le temps pour apporter de l'aide aux collectifs en difficulté ! Pour ça, rien de plus efficace que les remontés du terrain.**

