



LOGICIEL ARCHE

# BOUÉE DE SAUVETAGE DANS LE DÉLUGE DES RÉFORMES ?



FO  
DGFIP

« **U**ne innovation RH pour une approche relationnelle du changement » : la chose est joliment dite pour décrire ce **nouvel outil** à la disposition des managers depuis début février sur Ulysse Cadres.

## DES SIGNAUX FAIBLES DEVENUS DES CRIS

Le nouveau réseau de proximité (NRP), les relocalisations hasardeuses, les grands projets qui finissent en grands cafouillages (ex : GMBI) ou les essorages budgétaires permanents touchent tous les agents de la DGFIP depuis des années.

**F.O.-DGFIP** ne s'étendra pas sur les constats plus alarmants les uns que les autres : observatoires internes successifs, sondages d'organismes extérieurs sont là pour démontrer le marasme ambiant.

Plus d'une fois, nous avons osé (hélas à juste titre) parler de « grande bordélisation ». La Direction générale a répondu par le coup de menton des arrogants : **F.O.-DGFIP** exagère, **tout va « presque bien »** dans le « **presque meilleur** » des mondes !

« **PARTIR DU BESOIN  
PLUTOT QUE DE L'OFFRE** »  
**F.O.-DGFIP** SUGGÈRE  
**DE S'INTERROGER SUR  
LES RAISONS DE CE BESOIN !**

En cette année de Jeux Olympiques, conduire le changement et porter la parole officielle de la Direction générale devient une **épreuve pour les managers** tant les pertes de repères s'ajoutent aux processus et aux technologies instables.

Concomitamment, la Direction générale entend **remanier de front les organisations et le collectif et le volet individuel** avec des comptes-rendus d'entretien professionnel « new look ». Ces derniers font la part belle en catégorie A/A+ au « tableau des compétences managériales », aux objectifs collectifs et à la visite chez le conseiller mobilité carrière (CMC) pour les plus récalcitrants, à la demande des évaluateurs.

Pour ajouter un peu de piment dans l'existence des cadres, mais surtout pour faire des économies sur la formation continue, la DGFIP généralise les **recrutements au choix** depuis 2020.

Rappelons que le cap des **50 %** de ces recrutements est désormais dépassé chez les **inspecteurs**. Il culmine à **85 % pour les grades d'inspecteur divisionnaire et d'inspecteur principaux**. Ces recrutements au choix seront même parvenus à régler leurs comptes en 2024 aux mouvements de mutation sur les postes comptables.

Qui osera encore dire que les recrutements au choix ne sont pas le **poison des mouvements de mutation** ?

**CLARIFIER, SOUTENIR  
ET AUTONOMISER : 3 MOTS  
POUR SE DONNER BONNE  
CONSCIENCE**

C'est l'ambition affichée par ARCHE dans un **contexte de « profonde mutation »** comme le mentionne le guide de présentation de l'outil. C'est peu de le dire !

Devant la palanquée d'outils disséminés dans diverses pages d'ULYSSE et/ou auprès d'une foultitude d'interlocuteurs, l'idée de clarifier semble de prime abord intéressante.

Pour le coup, la **ARCHE** « aspire » les ateliers, le coaching, les formations, les CMC, les RETEX et autres séminaires pour les scinder en deux blocs : **ceux mobilisables pour les collectifs et les autres à disposition des individus.**

Si l'intention est bonne, le mode opératoire est un peu court face à l'étendue du besoin puisqu'il ne propose **rien de nouveau si ce n'est une « manageothèque »** de l'existant dont nous connaissons les limites mais surtout les objectifs délétères, à savoir l'individualisation des carrières au bénéfice de certains cadres particulièrement perméables à ces méthodes !

## EN QUELQUES CLICS UNE SOLUTION APPARAÎT : SOUTIEN 2.0 OU ZÉRO POINTÉ

Nous savons tous que notre administration se targue de son investissement en matière d'intelligence artificielle (IA) générative. Avec ARCHE, la DGFIP entend apporter une réponse, voir **résoudre, les problèmes managériaux en quelques clics** : c'est le deuxième volet de l'appliquatif dont l'objectif est de « *diffuser de bonnes pratiques* ». Si le soutien en matière de management passe par des menus déroulants, c'est une prouesse qui sera à porter au crédit de notre administration au même titre que l'IA !

« **le module d'accompagnement permet d'aboutir à des réponses concrètes et opérationnelles tant pour les managers que pour les services des directions locales** » l'ambition ainsi annoncée mérite d'être testée !

## DE LA PSYCHOLOGIE EN MODE BINAIRE : À ANALYSES LOW COST, RÉSULTATS LOW COST

L'analyse du contexte commence sans surprise par le grade et le positionnement managérial de l'agent « *ausculté* » à son insu par son manager.

A ce stade, **F.O.-DGFIP** ne relève rien de surprenant. Là où les choses se corsent c'est lorsque **l'administration demande au cadre de définir « l'état d'esprit actuel »**

**de l'agent, de préciser s'il est « déstabilisé par certains aspects de sa situation actuelle » et si son « état de mal être est plus ou moins aiguë ».**

Nous voyons mal un encadrant convoquer celui ou celle qu'il entend soumettre à l'analyse d'ARCHE à un interrogatoire plus complet afin de confirmer ses choix dans les menus déroulants.

## APRÈS LE ROBOT MÉNAGER, L'ORDONNANCE MANAGÉRIALE AUTOMATISÉE

Une fois la situation individuelle complétée, ainsi que le contexte général, ARCHE demande de préciser si l'agent doit « *conforter sa confiance en soi* », « *réduire son niveau de stress* » ou encore « *mieux gérer son temps* ». Pour les encadrants, ARCHE va même jusqu'à proposer de « *renforcer sa posture managériale, son leadership* ».

Au regard des **défis quotidiens à relever et du manque persistant de moyens pour y répondre, comment la Direction générale peut-elle encore s'interroger sur l'impact des réformes incessantes sur la santé des agents ?**

Pour **F.O.-DGFIP**, il y a **des questions qui sonnent comme des provocations !**

Au final, L'autonomisation proposée par ARCHE se traduit par une fiche d'évaluation de la situation produite par l'outil. Elle propose dans sa synthèse des « *suggestions en terme d'action* », ainsi que « *des points de vigilance* ».

Pour le coup, **l'ordonnance proposée dissone avec la notion d'autonomie invoquée** dans le guide de lancement de l'appliquatif.

ARCHE soulève une nouvelle fois la problématique de savoir **jusqu'où ira le déploiement du référentiel managérial** imposé aux cadres et donc aux agents de la DGFIP.

**F.O.-DGFIP** rappelle que la DGFIP se compose d'agents qui sont avant tout **des humains qui ne se gèrent pas par une hasardeuse application managériale !**



C'EST  
POUR **VOUS**  
QU'ON SE BAT !