

Compte-rendu du CSAL du 5 octobre 2023

Ordre du jour

- 1 – Approbation des procès verbaux antérieurs
- 2 – Présentation du tableau de bord de veille sociale
- 3 – Observatoire interne 2023
- 4 – Présentation du Cadre d'Objectifs et de Moyens (COM) 2023-2027
- 5 – Bilan du fonds d'amélioration des conditions de vie au travail des agents (FACVT)
- 6 – Questions diverses

En préambule de ce CSAL de rentrée 2023, **FO-DGFIP 56** a tenu à rappeler que plus de 10 mois après la mise en place des nouvelles instances, le règlement intérieur du CSAL et de la Formation spécialisée n'avait toujours pas été présenté aux représentants du personnel, ce qui est proprement scandaleux de la part de notre administration.

Présentation du TBVS de l'année 2022

Le TBVS permet d'avoir une « photographie » de différents indicateurs et « fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat d'objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence » de l'année N-1 afin de localiser les sites qui rencontrent des difficultés.

Autant traiter les problématiques dans l'année en cours est déjà compliqué, pour **FO-DGFIP 56**, il serait tout à fait illusoire de vouloir y apporter des solutions en octobre N+1.

L'intérêt est alors plus que limité. Il faut espérer cependant, que des solutions aient pu être apportées aux services dits en souffrance ou difficulté....ce qui est malheureusement loin d'être le cas !

Quelques chiffres relevés à la lecture des 11 indicateurs : (sachant que les années 2020 et 2021 ont été fortement perturbées par le COVID).

- Les fiches de signalements sont en baisse, mais avec 9, le chiffre n'est guère significatif, il est d'ailleurs en forte hausse en 2023.
- Le nombre de jours de congés maladie est en très forte augmentation passant de 6240 (2020) à **8893** (2022). Une forte augmentation qui pourrait très bien traduire le grand malaise touchant actuellement les services et les collègues suite à un NRP complètement inapproprié, aux restructurations et aux réformes complètement disproportionnées.
- Dans le même registre on peut noter le taux de rotation des agents qui passe de 11,16 % (2020) à 24,36% (2022).
- Le télétravail qui voyait en 2020 ses tous premiers balbutiements est aujourd'hui bien intégré dans les pratiques avec 72,28 % des agents en situation en 2022 .

FO-DGFIP 56 rappelle que le télétravail est pour beaucoup d'agents notamment ceux qui ont suivi les missions une alternative indispensable aux déplacements (très coûteux) engendrés par le NRP.

A la différence d'autres directions, celle du Morbihan est par contre dans l'incapacité, malgré nos demandes répétées, de nous donner une déclinaison du TBVS par service. **FO-DGFIP 56** dénonce donc le manque d'objectivité et la présentation de ce document.



Observatoire interne 2023

L'observatoire interne a été réalisé du 18 janvier au 17 février 2023.

Seuls 38% des agents au niveau national, y ont répondu. Ce chiffre est un poil meilleur dans le Morbihan avec 43% (soit 364 agents)

Cela est sans doute dû aux effectifs trop étiés dans de nombreux services ou aux nombreuses vacances d'emplois, ou encore en réaction à un NRP qui a été l'un de plus dévastateurs de la DGFIP. Les collègues du Morbihan sont lassés de participer à de telles mascarades ; grand-messes, remue-méninges, séminaires... malgré toutes ces consultations, rien ne change sinon que le rouleau compresseur de la DGFIP avance encore et toujours, **les conditions de travail se dégradent de plus en plus et le nombre d'emplois continue de diminuer !!!**

Les principaux éléments de cet observatoire 2023 :



Rien de plus évocateur en effet pour illustrer ces propos que de constater que seuls **18 % des agents du 56** ont participé au grand remue méninges de notre DG.

- **72 % des agents du 56** pensent que le rythme du changement au sein de la DDFIP 56 **est trop rapide** (NB : 17 % dans la Fonction publique d'État)
 - **75 % des agents du 56** estiment que leur Direction n'avance pas dans le bon sens (ils ne sont que 31 % si on prend la totalité de la Fonction publique d'État!).
 - **76 % disent ne pas se sentir acteur des changements induits au sein de leur Direction**, mais à quoi servent donc les grand-messes et autres usines à gaz !
 - **71 % des agents du Morbihan sont pessimistes sur leur avenir** et seuls 3 % se disent optimistes !!! 61% des agents disent que leur motivation diminue (50 % en 2022).
 - concernant les sources d'informations, **68 % disent avoir les informations par les organisations syndicales** (67 % en 2022) et 43 % par leur chef de service (40 % en 2022),
 - 25% des agents télétravaillent 0,5 ou 1 jour/semaine, 17% 2 jours/semaine, 3% 3 jours/semaine et 53% ne télétravaillent pas.
 - toujours concernant le télétravail, **93% font un bilan tout à fait positif ou plutôt positif** de leur pratique du télétravail
 - concernant le stress, les agents en moyenne disent être à 6,8 sur une échelle de 1 à 10 et à 5,6 concernant la qualité de vie au Travail
 - les motifs engendrant du stress sont à **57 % liés à la charge de travail**, 51 % aux perspectives d'avenir et 18% aux missions confiées (18 % en 2022),
- Sur les conditions de travail, se disent satisfaits : 60 % des agents sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, 64 % sur les conditions matérielles, 60 % sur l'ambiance de travail, 35 % sur leur charge de travail



Présentation du C.O.M 2023-2027

Suite au contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022, la DGFIP a souhaité inscrire son action dans un nouveau cadre portant sur une période de 5 ans (le COM 2023/2027)

Voilà la nouvelle usine à gaz de la DGFIP, un nouvel outil de démantèlement des services sur le dos des agents

Pour FO-DGFIP, le COM 2023-2027 sera l'outil qui, contre des ETP (équivalents temps plein), permettra de maintenir la pression de réformes dont l'efficacité reste à démontrer auprès de nos concitoyens.

C'est ainsi que le Directeur général avoue dans les médias « qu'il faut maintenant voir si toute cette réorganisation fonctionne dans la durée. » Cette affirmation interpelle à plus d'un titre, notamment concernant l'évolution de la Dgfip comme service public précipitée dans la fuite en avant dans du tout numérique et la recherche à tout crin de gains de productivité.

Le premier COM aura coûté la **bagatelle de 5 000 emplois** ! Les gains de productivité attendus auront été chèrement payés par tous les agents de la DGFIP. s'agissant de celui qui vient, nous ne saurions nous satisfaire d'une volumétrie qui serait « moins pire » que la précédente avec **3 000 emplois en moins**.

Pour FO-DGFIP, il faut recréer les emplois nécessaires à l'exercice quotidien des missions. Pour ce nouveau COM, la DG avoue que l'administration aurait été contrainte à un choix cornélien entre des suppressions d'emplois « limitées » et une revalorisation des régimes indemnitaires.

FO-DGFIP rappelle que les services relocalisés (par ex le SDIF dans le Morbihan), composés dans bien des cas d'agents néophytes, ne peuvent pas fonctionner sans un minimum de « sachants » (terme que nous préférons à « ta-

