



## CHS-CT du 10 juin 2021 *déclaration liminaire*

Monsieur le Président,

Le dernier observatoire interne a été réalisé lors d'une année spéciale et révèle forcément des résultats atypiques.

Pour FO Finances, la baisse de la participation est essentiellement due au fait que les agents voient bien peu de réponses concrètes aux difficultés dont ils font état dans ces questionnaires. Les directions générales, mais aussi locales, devraient y réfléchir...

FO Finances partage la vision mitigée des agents sur le **télétravail** durant la crise, entre difficultés et évolution managériale.

Le télétravail est désormais une réalité quotidienne de nos services. Dans les prochains mois, les agents attendent plus d'écoute, d'empathie mais aussi un management basé sur la confiance et la transparence.

Avec la crise sanitaire, le télétravail a connu une explosion ~~au quotidien~~, même s'il s'apparentait souvent à un travail confiné. Cette contrainte a permis une progression des outils numériques et du taux d'équipement en portable. Mais il reste des attentes sur des outils collaboratifs adéquats et adaptés au travail nomade (49%).

Sur ce dernier point, FO Finances a noté les résultats en deçà de la moyenne à la DGDDI (certainement en raison de l'impossibilité pour les agents de la branche surveillance d'avoir accès à ce mode de travail) et des agents de catégorie C. Ces deux populations ont pu se sentir exclus du télétravail.

Nous nous félicitons qu'Amélie de Montchalin ait ouvert la porte à une indemnisation du télétravail, même si celle-ci se limiterait à 10 € forfaitaire par mois pour l'instant. Pour FO, il s'agit d'une reconnaissance de notre revendication ; Il s'agit surtout d'un début, qui appelle un accroissement significatif.

Nous nous félicitons également de la reconnaissance par l'administration locale et nationale d'un besoin de matériels supplémentaires pour les télétravailleurs. Là aussi, la juste revendication des OS, dont FO DGFIP et FO Finances, a été reconnue par l'administration.

Le sujet des **conditions de travail** donne des résultats très différents selon les directions. La DGFIP et la DGDDI sont restées majoritairement en présentiel, notamment dans les services déconcentrés, l'INSEE majoritairement en distanciel.

Le stress au travail a légèrement baissé et se rapproche de la moyenne dans la fonction publique d'État. Les chiffres les plus mauvais sont à la DGFIP : 6,3/10 , et sur l'ensemble des catégories A+ et « A encadrant » à 6,8.

Ce point est à relier avec les résultats indiquant une hausse de leur charge de travail, liée à la gestion de la crise et au management des équipes en télétravail.

Les agents définissent deux axes d'amélioration pour leurs conditions de travail :

- Le numérique et la modernisation des outils,
- Un changement managérial : plus d'écoute, plus d'empathie et plus de proximité.

75% des agents sont satisfaits de travailler au Ministère, mais seulement 29% sont optimistes sur leur **avenir** (71% FPE). Clairement, ce deuxième point est lié à la perception négative des réformes en cours et de leurs conséquences individuelles : mobilité géographique, fonctionnelle, charge de travail... Pour illustration, les résultats à la DGFIP et à la DGDDI, fortement impactés par les restructurations, sont en dessous de cette moyenne.

Pour FO Finances, force est de constater la perception globalement négative des personnels sur leur situation individuelle et leurs perspectives de carrières. Les possibilités d'avancement et de promotions réduites constituent un sujet de crispation majeure. La progression d'un point du taux d'avancement pour certains grades des catégories C et B est loin de répondre aux attentes exprimées.

Pour FO Finances 67, sur tous ces sujets, comme sur l'ensemble des sujets touchant les agents des administrations du Ministère, il existe une nécessité et une urgence d'une **réelle et concrète prise en compte de l'humain**.