



SECTION



SARTHE

« L'avenir, il ne s'agit pas de le prévoir, mais de le rendre possible »

(Saint Exupéry)

**Syndicat National Force Ouvrière
des Finances Publiques**

Compte-rendu du CSAL FS du 09 novembre 2023

Déclaration liminaire lue par les représentants FO DGFIP 72.

Réponse de la direction : constat d'un malaise et d'un manque de motivation chez les agents de la DDFIP. Le taux de participation est plus faible que la moyenne nationale. L'administration botte en touche lorsqu'elle explique qu'elle n'est pas compétente sur un bon nombre de sujets puisque des décisions relèvent du national.

1 - Validation du procès-verbal du CSAL FS du 07/04/2023 et du 29/06/2023.

Validation par l'ensemble des OS.

2 - Résultat de l'observatoire interne

Enquête annuelle organisée du 18/01/2023 au 03/03/2023 auprès des agents du ministère de l'économie, des finances et de la souveraineté industrielle et numérique (MINEFSIN).

Le taux de participation en Sarthe s'élève à 37%. 30% des participants ont plus de 56 ans et 6% ont moins de 35 ans. (Pour info moyenne d'âge en Sarthe : 48,6 ans).

Surreprésentation des cadres A et A+ avec 30%, 44% sont des agents B et 25% sont des agents C.

Les résultats pour la DDFIP de la Sarthe sont globalement en baisse par rapport à l'année précédente et inférieurs, pour la plupart d'entre eux, à ceux de la DGFIP. Nous avons constaté que même les taux positifs tendaient à baisser.

La DDFIP a bien fait ressortir les points positifs : la participation importante des agents au grand remue-méninges et à l'utilisation de la plate forme iDGFIP.

Mais il est évident que les agents sont désabusés inquiets et fatigués. Les raisons sont la spécialisation des tâches, l'avenir des missions, l'importante charge de travail.

Le rythme du changement est encore jugé trop rapide pour 71%. Seulement 16% des agents se sentent acteurs des changements dans sa direction.

Le taux d'engagement des agents du département se dégrade : il chute de 45% à 34%. La motivation dans le travail baisse encore pour atteindre 34% (43% en national).



SECTION



SARTHE

Les agents de la Sarthe ont moins de marge de manœuvre et d'autonomie, ils ont le sentiment de délivrer une moins bonne qualité de service aux usagers et constate une diminution de l'efficacité de leur service.

On constate que les agents ne peuvent pas changer de travail en raison de la faible mobilité.

La direction a présenté en quelques lignes son plan d'action :

- pour ce qui est de la rémunération et des promotions elle n'a pas de levier.
- sur les conditions de travail, elle évoque le budget participatif et sa participation à l'amélioration des conditions matérielles des agents. Au sujet de la sécurité, une action sur la désescalade des conflits avec la gendarmerie est prévue. Sur le thème du travail et de l'organisation, des ateliers d'échanges sont organisés réunissant plusieurs services. Elle a même proposé des actions de coaching.

Les structures devenant de plus en plus importantes, les encadrants ne sont pas plus nombreux pour gérer. Ils deviennent des managers. Cette tâche vient s'ajouter à leur expertise professionnelle. Ne risque-t-on pas de voir cette qualité diminuer à l'avenir ? La DDFIP estime que l'encadrant peut assumer toutes ces tâches en priorisant les objectifs.

S'il y a priorisation il y a donc une dégradation du travail.

3 - Tableau de bord de veille sociale

Le TBVS est un dispositif de veille active collectant un certains nombres d'indicateurs, comme par exemple, le taux de couverture des effectifs, le nombre d'écêtements d'heures, le nombre de période de congés maladie.

Augmentation :

- du nombre de télétravailleurs : 79%
- du taux d'absentéisme : de 2,77 en 2021 à 4,47 en 2022.
- du nombre d'emplois non pourvus : 44 (34 en 2021)

Baisse :

- du taux de rotation (arrivés et départs en Sarthe)

Le total des écêtements équivaut à un temps plein. Elle ajoute que c'est au sein du service que les solutions doivent être trouvées, bref une question d'organisation. Elle oublie que les services sont en perpétuelle réorganisation et, malgré tous ces efforts, les agents croulent sous le boulot.



SECTION
DE LA
SARTHE

Nous sommes intervenus sur le nombre important de départs en retraite d'ici 4 ans : 96. Une perte d'effectif constatée avec aucune réponse concrète.

4 - Bilan de la campagne DUERP-PAP 2021/2022 et campagne DUERP-PAP 2022/2023, projet de PAP (pour avis)

Les propositions d'action sont insuffisantes. C'est de la cosmétique. Comme nous l'avons évoqué dans la liminaire, il faut établir des objectifs, un programme de travail, des échéances et des moyens autres que des formations financées par le CSAL FS ou des soutiens aux encadrants et agents.

La direction constate un déficit de notoriété des agents : nombreux signalements. En cas de récidive, recours systématique à l'article 40 (signalement au procureur).

Et doit-on s'inquiéter de la tension entre les agents ?

5 - Point budgétaire et suivi des actions (pour avis)

Dans le cadre du PPMS, mise en sûreté d'une personne, le CSAL FS accepte de participer au coût sur les sites de De Gaulle et Mamers.

Il est regrettable que la direction générale ne prévoit rien sur ce sujet. La direction départementale s'appuiera sur les connaissances des autres administrations comme l'éducation nationale.

La formation management RPS n'aura pas lieu cette année malheureusement.
Proposition d'achat d'armoires à défibrillateur et de sac à dos.

Vote du budget.

6 - Visite du SDIF programmée le 20 novembre dans le cadre de l'article 63 du décret 2020-1427

Suite au droit d'alerte déposé par les syndicats, les représentants syndicaux se déplaceront avec l'administration le 20 novembre dans le service du SDIF.



SECTION



SARTHE

Déclaration liminaire du CSAL FS du 9 novembre 2023

Monsieur le Président,

Les résultats de l'observatoire interne sont éloquentes et ce n'est pas nouveau. L'an dernier, la situation était déjà déplorable.

Ils indiquent, toutes catégories confondues, une nette dégradation de la situation dans nos services. Les agents sont désabusés, inquiets, fatigués, stressés et pessimistes quant à leur avenir. Leur motivation est, pour la majorité, encore en baisse faute de vraies solutions.

Ce n'est pas le COM qui résoudra les problèmes. De plus, les palliatifs proposés au travers des moments de convivialité, les petits cadeaux d'amélioration du cadre de vie, les actions mieux vivre au travail ne sont que des pansements et ne solutionnent en rien le mal être des agents. Ce sont des mesurette « à la mode américaine ». Pour sortir notre administration de ce glissement progressif, il faudrait changer l'esprit dans lequel l'Etat s'est engouffré depuis des années, voire des décennies. Et pour cela, il faudrait faire preuve de bonne volonté, soit, mais également, et surtout, de courage.

Remettre l'Humain au cœur de la démarche, revenir au Travail avec un grand T et le revaloriser.

Comment vanter l'attractivité lorsque 18% des agents sont optimistes sur leur avenir et que 47% sont désabusés ?

FO DGFIP s'inscrit dans la démarche d'éco responsabilité mais tient à souligner que cela ne doit pas se faire au détriment du bien être des agents. Au delà de la sobriété énergétique qui s'impose à nous, une autre sobriété nous inquiète plus, il s'agit de la sobriété salariale à laquelle nous sommes astreints (28% des agents sont satisfaits de leur rémunération).

Pour FO DGFIP, l'observatoire interne nous confirme dans nos revendications d'un rapport au travail et à l'organisation de celui-ci qui passeront d'abord par :

- l'arrêt des suppressions d'emplois et le comblement des sous effectifs,
- une augmentation de salaires,
- un plan de qualifications qui abonde les possibilités de promotions.

Concernant le TBVS les indicateurs relevés ne sont que le constat chiffré des dégradations constatées à travers l'observatoire interne. Il est intéressant de lire : « 9 services présentent plusieurs indicateurs au rouge mais qui ne révèlent pas de problématiques particulières inconnues ». Et un peu plus loin, lire les observations suivantes : « les éléments du TBVS n'ont pas révélés de service en difficultés ». Ce n'est pas parce que les problématiques sont connues qu'il n'y a pas de services en difficulté. Les chiffres, tels que le taux de couverture des effectifs (87,43%), le taux d'absentéisme



SECTION



SARTHE

qui augmente, les 8 services représentant 43% des arrêts maladies, les 11 agents qui ont un cumul de plus de 50 heures d'écèlement et les 9 services ayant un taux d'absentéisme supérieur à la moyenne, doivent justement alerter. La vigilance s'impose et ces indicateurs, pour être utiles, doivent être regardés à tout moment.

« Le bilan de l'analyse du TBVS indique que l'interprétation des résultats doit être faite avec prudence en raison, entre autres, des restructurations. » Justement cela donne, plutôt, à réfléchir. A chaque fois qu'il y aura des situations particulières, il faudra atténuer les effets ? Pour 2023, ce sera la campagne GMBI ?

Il n'y a jamais eu autant d'outils pour mesurer la situation de notre administration. Il est intéressant d'y ajouter le DUERP révélateur d'un certain immobilisme et d'une pauvreté des propositions. Les formations reconduites d'année en année, les groupes de travail, le soutien aux chefs de service, les réorganisations ne suffisent pas. La priorisation des tâches révèlent un travail en mode dégradé (selon l'observatoire, 72% des agents ont le sentiment de ne pas pouvoir faire face).

Les mesures énumérées sont insuffisantes. Il faut établir des objectifs, un programme de travail, des moyens et des échéances. Mais pour cela il faut accepter de parler honnêtement de la situation des services et apporter des solutions durables, prendre en compte la question des effectifs, donner les moyens humains et financiers, arrêter les suppressions d'emplois, les restructurations, les fermetures et maintenir toutes les missions.

Les nombreuses fiches de signalement révèlent des tensions internes et externes : agressions verbales, irrespect. En ces temps de crise, les agents sont en première ligne. D'ailleurs, l'observatoire interne constate des difficultés au quotidien liées au fait d'être confrontés à des usagers agressifs ou inciviles (pour 43% des agents).

L'autorité à tous les niveaux se doit d'être irréprochable et faire preuve d'honnêteté pour retrouver de la crédibilité. Un Etat respecté et respectable.

- Balf syndicale : fo.ddfip72@dgfip.finances.gouv.fr

- Site Web départemental FO-DGFIP : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/072/>