



SECTION
DE LA
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

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.

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

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

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 qui augmente, les 8 services représentant 43% des arrêts maladies, les 11 agents qui ont un cumul de plus de 50 heures d'écartement 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 révèle 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 incivils (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.