

Syndicat National **FO** des Finances Publiques



Section de **SEINE MARITIME**

21 quai Jean Moulin 76037 Rouen cedex
Tel : 02.35.58.37.17 ou 37.18, e-mail : fo.dgfip.finances.gouv.fr
Site départemental FO DGFIP : **FO DGFIP 76**

Comité Social d'Administration Local N° 7 du 29 septembre 2023 Compte rendu

Les élus **F.O.-DGFIP 76** ont demandé à ce que soit joint au présent procès-verbal, leur déclaration liminaire du CSA-FS de la veille, les sujets vus à l'ordre du jour étant étroitement liés.

En propos introductif, le Président indique que le Télétravail n'est pas remis en cause. Nous en prenons bonne note notamment sur les engagements qu'il a pris lors des dernières restructurations de services au 1^{er} septembre 2023,

Nous avons été convoqués ce jour pour un Comité Social d'Administration Local (CSAL) de Seine-Maritime avec comme points à l'ordre du jour :

Points pour avis :

1) Approbation des procès-verbaux du CSAL n°4 et 4 bis et 5 et 5 bis 2023.

Les élus **F.O.-DGFIP 76** ont voté pour les PV où ils ont siégé.

2) Le règlement intérieur du Pôle National de Contrôle à Distance (PNCD) relatif aux horaires variables.

Les horaires proposés sont alignés en plage fixe et variable sur ceux existant dans le département.

Les élus **F.O.-DGFIP 76** se sont abstenus, car ils estiment non cohérent d'être associés en début de processus, mais pas en fin, c'est-à-dire une fois que les collègues de la structure se soient exprimés.

La Direction entend cet argument et va étudier désormais la possibilité d'un vote unique, une fois que les agents se seront exprimés.

Points pour information :

3) Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS).

Les données exploitées proviennent de l'administration centrale et de Sirhius. Nous avons toujours eu le résultats des incateurs par service. Cette année, surement parce certains indicateurs sont trop mauvais, la direction nous a « maché » le travail en faisant déjà une synthèse. Les élus **F.O.-DGFIP 76** ont demandé à avoir de nouveau ces résultats par service. Bien entendu, sans remettre en cause l'analyse de la direction. Mais nous avons déjà vu par le passé et cela de façon très régulière que nos interprétations des chiffres pouvait être différente voire contrainte à celles de la Direction.

Le Président explique la dégradation de certains indicateurs par le Nouveau Réseau de Proximité (NRP) qui a vu dans notre département de nombreuses structures supprimées au 01/01 et au 01/09/23.

La Direction reconnaît elle-même que les indicateurs se dégradent :

- Le taux de couverture des emplois se dégradent de 2,11 % par rapport à l'année précédente. Elle précise cependant qu'un effort spécial a été fait pour les structures ayant un taux d'occupation d'emplois inférieur à 85 %, avec affectation des Equipes Départementales de Renfort.
- Les arrêts de courtes maladies inférieurs à 5 jours augmentent. Il n'y a pas d'explication réelle.
- Le taux de rotation des emplois augmente de 18,9 %.

Cela est en parti expliqué par le NRP entraînant une mobilité (forcée) de 100 % dans les structures fermées.

La Direction dit essayer de concilier les souhaits des agents avec les nécessités de services. Force est de constater qu'elle n'y parvient pas.

Concernant le taux d'affectation des agents sur premier voeu : il est de 95 % pour les cadres A, 92 % pour les cadres B et 96 % pour les cadres C.

Les élus **F.O.-DGFIP 76** soulignent que ce taux de satisfaction qui semble important est basé sur les personnes ayant obtenues satisfaction de mutation, et non pas sur les personnes ayant demandées (mais non obtenues) leur mutation !! Là encore, un grand écart entre la réalité du terrain et la Direction.

D'autre part même si des indicateurs semblent s'améliorer, il n'est pas normal que les heures écrêtées s'élèvent à 3240 h. 6200 jours de CET cela reste important.

Nous avons aussi demandé une analyse détaillée du TBVS par structures afin d'avoir une vision fine des services.

Le Président souligne lui-même que le nombre d'arrêts maladies est de 22 000 jours et que cela représente près de 100 emplois. L'âge moyen (51 ans) des agents n'expliquent pas tout. Par contre, les heures écrêtées n'avaient pas autant retenues son attention.

Dans le cas des heures écrêtées, ce sont les agents qui sont lésés, dans l'autre cas (les arrêts maladies), c'est l'Administration.

4) Le Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Plan d'Actions et de Prévention (PAP)

La présentation a mis en exergue l'importance des Risques Psycho Sociaux, soit 38 % des lignes du DUERP.

Sont relevés notamment :Stress, usagers agressifs et en détresse, manque de communication de la hiérarchie, pénibilité métier, besoin de reconnaissance, etc.

Pour les élus **F.O.-DGFIP 76**, ceci est en cohérence avec les constats issus de l'Observatoire interne et du Tableau de Bord de Veille Sociale.

Un nouveau logiciel « prévauction » se substituera au DUERP en 2024 avec une remise à zéro de toutes les remarques des années précédentes. Il faudra donc tout re-saisir....

5) L'Observatoire interne et plan pour l'engagement professionnel.

La Direction estime que la participation à hauteur de 36 % à l'Observatoire est un bon résultat et que 52 des répondants sont des A+....

Elle découpe les résultats en 3 tranches :

- **les points positifs** : le télétravail, l'environnement numérique, les engagements environnementaux.
- **les points perfectibles** : les conditions de vie au travail, stress, charge de travail et sa répartition, information, formation, relation manager-équipe
- **les points en baisses (nous aurions tendances à dire : points négatifs)** : le taux d'engagement, la motivation, les perspectives, la satisfaction d'appartenir au ministère...

Face au constat catastrophique, le Président annonce « un plan d'actions inédit, très ambitieux, mais réaliste », chose qui n'avait jamais été faite dans le département, selon lui.

Parmi les actions proposées, nombreuses sont à destinations des encadrants A+ :

- Accompagnement des managers (tutorat, mentorat...) notamment pour la prise de postes,
- accompagnement managérial renforcé,
- un suivi de parcours séquencé pour monter dans leur parcours, pour que le chef de service soit à l'aise pour gérer en bonne ambiance son service, cohésion d'équipe !!! -
- Mais aussi enrichissement de Ulysse Cadres, au-delà des visios du Directeur, création de pas à pas métiers,
- focus RH sur des sujets (télétravail, fiche signalement...).
- Aide au parcours de formation surtout lors de l'arrivée sur de nouveaux métiers.
- Des dispositifs d'immersion de 2,3 jours pourront être proposés si un agent souhaite découvrir au préalable un nouveau service.

Concernant la lisibilité, les attentes des agents, c'est le Contrat d'Objectifs et Moyens qui sert d'explication et 13 binômes A+ viendront l'expliquer dans les services. Il faut bien ç'a pour porter la « bonne parole » de la Direction Générale.

D'autres sujets comme l'égalité hommes-femmes, les collègues en situation de souffrances et d'handicaps seront mis en avant.

Pour faire face au stress, au souci de répartition des charges de travail exprimés par les collègues, le Président indique diffuser de nombreuses notes de services relatives aux process métiers.

Il déclare que sera fait un point sur le rôle et le positionnement des adjoints. Ils devront par exemple monter en puissance sur le contrôle interne.

Selon lui l'importance de l'ambiance au travail est fondamental, et pourrait même être intégré aux objectifs des cadres.

Pour Les élus **F.O.-DGFIP 76**, le plan d'actions reposent essentiellement sur les A+, qui eux ont répondu à hauteur de 52 % à l'observatoire interne.

Selon nous, si les agents ne répondent pas c'est parce qu'ils sont las de ces questionnaires et des analyses qui en sont tirées.

La surcharge de travail est telle qu'on se demande comment les agents et les responsables d'unités pourront trouver le temps pour assister à toutes ces réunions, ou groupes de travail ?

Pour autant, on reconnaît le bien fondé des réunions métiers pratico-pratiques.

Nous émettons des réserves cependant sur le fait que certains puissent « apprendre à devenir » de bons managers. Toute la différence entre l'inné et l'acquis !!

Les élus **F.O.-DGFIP 76** sont intervenus pour indiquer que sans être un sparadrap sur une jambe de bois, nous n'en étions pas loin puisque les craintes et les retours des agents n'étaient pas pris en compte. Nous avons donc d'ors et déjà indiqué à la direction que les résultats de l'an prochain seront toujours, voire encore plus catastrophique.

6) Le télétravail

Contrairement à la période COVID, il n'y a plus de remontée hebdomadaire des télétravailleurs au niveau de l'administration centrale.

Il y a plus de télétravail chez les A et A+.

Quelques agents sont en télétravail pour raisons médicales, avec notamment des personnes à risques.

Un audit bidirectionnel 27-76 a été mené, des préconisations en découleront pour les managers prochainement.

Les élus **F.O.-DGFIP 76** ont demandé si dans le cadre de la mise en place des nouvelles structures, les promesses faites par le directeur quand au maintien des jours de télétravail dans les nouvelles structures est d'actualité, sous réserve bien sur de la possibilité de jours flottants et de dispositions transitoires ponctuelles dues à la création de ces nouvelles structures?

Réponse du président : oui je maintiens. Il peut cependant y avoir des modifications mais pas de révolutions. Le chef de service doit justifier ces modifications.

7) Questions diverses.

- Suite à Gérer Mes Biens Immobiliers, pour la Direction, le contentieux TH devraient être équivalent à N-1.

- La situation du devenir de la division de la fiscalité des professionnels et du recouvrement forcé de la DRFIP a été évoquée, notamment en termes d'encadrement. Elle n'a eu de cesse de se dégrader depuis plusieurs mois malgré nos interventions répétées.

Le Président déclare qu'il a dû faire des arbitrages entre les directions suite à la perte d'un emploi d'AFIPa. Il a dû nommer un Inspecteur Principal sur le poste à titre transitoire.

Pour le Président, l'organisation de cette division n'est pas satisfaisante entre la partie gestion des professionnels et recouvrement forcé.

La Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP) entraîne d'importants bouleversements, avec des notes attendues de la Centrale qui ont mis du temps à sortir (revue des créances, gestion nouvelles des non-valeurs...).

Le Président estime qu'à ce jour le département n'est pas à jour sur le sujet.

Les appels d'AFIPa à candidatures en interne et au sein des autres administrations

n'ayant pas été fructueux, la direction a fait le choix d'un recrutement de contractuel.

Sa prise de fonction sera pour le 2 novembre.

Il faudra accueillir ce collègue dans de bonnes conditions.

Le Président déclare qu'il y a de la souffrance de part et d'autres dans cette division.

Une médiation interne va être organisée pour apaiser et clarifier les choses.

Dans la phrase suivante il annonce pourtant : « si les agents ne savent pas s'adapter, je les sortirais ! »

Les organisations syndicales sont intervenues afin de clarifier le fait que les agents de cette division ont toujours accompagné et géré les changements et évolutions...

Encore faut-il qu'on leur laisse une chance d'être associés ou, à minima, consultés !!!

L'adjoint du pôle précise qu'il y a 3 étages à la réorganisation :

- la sélectivité et efficacité des poursuites par les postes comptables,
- le rôle de la cellule dédiée sous le double aspect conseil en recouvrement et gestion des ANV,
- le recours de la « ressource » huissiers des finances publiques auprès des comptables.

En tout état de cause les élus **F.O.-DGFIP 76** insistent sur le fait que les collègues ne doivent plus venir au travail avec la boule au ventre !!

Souhaitons que l'arrivée du nouveau chef de division permette de restaurer un collectif de travail dans l'intérêt de tous et pour un fonctionnement normal et apaisé des services.

Marie Odile DEVEAUX, Bernard DEMARTHE, Véronique MOUQUET , Olivier FOURNIER et Hervé PINEL

Pour recevoir nos newsletters en direct, vous pouvez vous abonner :

ici

« Se syndiquer, c'est oser ensemble pour ne pas se résigner » (Léon JOUHAUX)