

LA DGFIP A RÉPONSE À TOURS !

5 mai 2017



Le 27 avril 2017 s'est réuni le 2^{ème} COSUI de l'étude ergonomique dédiée aux dix futurs CSRH que la DGFIP prévoit de créer en mode industriel à compter du 1/1/2019 (voir notre tract « C'est parti pour un Tours » du 21/2/2017 [Cliquer ici](#)).

Les participants étaient les mêmes qu'au 1^{er} COSUI, hormis l'Inspectrice Santé Sécurité au Travail et la Médecin de prévention absentes.

L'exercice imposé était de présenter aux organisations syndicales, après la phase de mise en place de la démarche lors du 1^{er} COSUI, la phase « construction du diagnostic » au moyen d'un diaporama du cabinet d'ergonomie mandaté à cet effet.

La « construction du diagnostic » consiste à :

- ▶ Comprendre l'organisation et le fonctionnement des collègues préfigurateurs des services RH des DDFIP 77 et 37, appuyés par le CSRH pilote d'Indre et Loire, incluant la prise en charge en double commande des dossiers de plus de 300 agents : 175 en Indre et Loire, 70 à la DISI 44 intégrant l'ESI 37 et une centaine à la DDFIP 77,
- ▶ Observer, s'entretenir avec les services RH des DDFIP 37 et 77 et avec le CSRH 37,
- ▶ Formaliser le diagnostic,
- ▶ Le présenter aux instances.

Durant une dizaine de minutes, **F.O.-DGFIP** a eu peur que ce COSUI ne se résume qu'à une relecture stricto sensu, par le cabinet d'ergonomie, des diapositives d'un diaporama dont les organisations syndicales avaient été destinataires.

Heureusement, la réunion a pu gagner en interactivité grâce à la mission Modernisation, Pilotage de Rénovation de l'Organisation des Ressources Humaines (MPRO-RH) qui a apporté des précisions sur la prise en charge en Double Commande Opérationnelle (DCO) des dossiers des 300 agents du panel ci-dessus.

Cette DCO permet de tester, du 15 mars au 15 mai 2017, les processus et les inter-actions entre les différents acteurs : agents demandeurs (de temps partiel, congés maladie etc...), services RH et CSRH de Tours.

Les données de ces acteurs sont injectées à la fois dans AGORA et dans SIRHIUS.

Bien évidemment, et d'après le diaporama, tout s'est globalement bien passé dans cette DCO.

Pour **F.O.-DGFIP**, rien d'étonnant à cela, puisqu'il s'agit d'une expérience microscopique, sur des scénarii faciles et avec filet de protection.

Pourtant, à y regarder de plus près, les témoignages recueillis auprès des équipes RH révèlent des inquiétudes quant à la perte d'intérêt au travail et à l'éloignement géographique pouvant être induites par l'organisation cible.

Et d'invoquer, a contrario, la forte proximité actuelle des services RH avec les agents qui les sollicitent, amenant du cabinet d'ergonomie la remarque suivante : « le même espace géographique fait ressource » !

Pour **F.O.-DGFIP**, la MPRO ne voudra retenir de ce diagnostic que le verre à moitié plein, en continuant dans cette logique d'industrialisation des tâches du point de vue des agents RH et d'éloignement géographique du point de vue de l'ensemble des agents DGFIP, usagers obligés des CSRH.

A chaque question posée à l'administration, une réponse circonstanciée :

- ▶ Sur le calibrage des moyens => « ces éléments seront vus lors d'un Comité Technique de Réseau fin 2017 » et « assurons nous de la soutenabilité de l'ensemble de la charge »,
- ▶ Sur le caractère microscopique de la préfiguration ne permettant pas d'en tirer des conclusions exploitables => « il n'est pas exclu d'augmenter le nombre d'agents qui testent »,
- ▶ Sur le fait de changer une organisation qui fonctionne => il faudra s'assurer de « recréer des process qui fonctionnent »,
- ▶ Sur l'éloignement géographique pouvant nuire à la qualité du service rendu => « on aura besoin de recréer ce lien avec des contrats de service entre Services RH

départementaux (SRHD) et CSRH »,

- ▶ Sur le contrôle interne => « c'est une préoccupation embarquée »,
- ▶ Sur le problème des archives papier des SRHD à transmettre ou à scanner aux CSRH => « c'est identifié et cela nécessitera peut être un audit »,
- ▶ Sur le maintien d'un correspondant handicap à la DD/DRFIP => « Pas de raison de remettre en cause le rôle du correspondant local handicap »,
- ▶ Sur le dialogue social => un GT est pressenti à la rentrée.

Pour **F.O.-DGFIP**, et ça devient lassant, cette Direction force tête baissée sans tenir compte des clignotants pouvant s'allumer ça et là.

La logique d'industrialisation, au prétexte d'une productivité améliorée et d'une réduction des coûts budgétaires et humains, va encore éloigner l'agent des services RH ; cela favorisera-t-il la proximité ? Rien n'est moins sur !

F.O.-DGFIP, fidèle à ses revendications, continuera de dénoncer et de s'opposer à cette future organisation en mode CSRH qui, si elle est mise en place, sonnera le glas des missions RH en local au profit de plate-formes supra régionales déshumanisées au plus loin des préoccupations et des attentes des personnels de la DGFIP.

RETROUVEZ



SUR LES RÉSEAUX SOCIAUX



<https://www.facebook.com/fodgfip>



@fodgfip

BULLETIN
D'ADHESION



NOM : PRÉNOM :

N° DGI ou N° AGORA : ADRESSE MÈL :

GRADE : QUOTITÉ DE TEMPS DE TRAVAIL : %

AFFECTATION :
déclare adhérer au Syndicat National Force Ouvrière des Finances Publiques (F.O. – DGFIP)

Fait à le
(signature)

à **66 %** de la cotisation syndicale fait l'objet d'un crédit d'impôt sur le revenu