



SECTION

**SERVICE DES
RETRAITES
DE L'ETAT**

C.S.A.L

Compte-Rendu
Comité Social d'Administration
du SRE du 27 juin 2023

fo.sre@dgfip.finances.gouv.fr

Bilan social 2022 - Quelques chiffres

521 emplois

- 36 détachements, 24 contractuels, 2 MAD
- 53 % statut central / 47 % statut DGFIP
- 38 départs dont 22 pour retraite
- 38 nouveaux agents (15 SG MEF – 23 DGFIP)

Promotions 2022

- Au total : 13 DGFIP et 18 SGMEF
- Au choix : 4 DGFIP et 14 SGMEF

Dans le cadre de la démarche stratégique 2023-2027, le SRE affirme chercher les moyens de conserver le niveau d'engagement collectif. **FO** affirme, de son côté, que la reconnaissance de l'engagement collectif et sa conservation passent aussi par une reconnaissance individuelle. Aussi **FO** a demandé à la direction du SRE de mettre en place **une véritable politique qui permette aux agents DGFIP de bénéficier de leur promotion sur place et de bénéficier de la NBI**

Préparation concours/examen

- 32 agents ont participé en 2022 aux différents examens pro d'administration centrale ou DGFIP c'est près de 40% de moins qu'en 2020. **FO** émet deux hypothèses : **une démotivation des agents et une charge de travail trop élevée qui laisse peu de temps pour une préparation sérieuse**
- 8 agents ont bénéficié d'un accompagnement à la préparation du dossier RAEP

Campagne mobilité interne 2022-2023

De nouvelles règles de gestion interne en 2022 pour limiter les candidatures "pour voir"

- 80% des entretiens ont donné lieu à mobilité
- 24 mouvements internes (hors section litiges)
- 14 sur la campagne de mobilité et 10 hors campagne

Formation professionnelle

FO a réitéré sa demande d'organisation des formations en présentiel qui encouragent les échanges et la dynamique de groupe et qui évitent les problèmes techniques liés à la connexion. **Pour le parcours de formation 2023, le distanciel n'est pas prévu.**

Conditions de travail

Télétravail

- 427 agents en télétravail
- jours les + demandés : lundi et vendredi
- 90 agents n'ont pas demandé de télétravail

Compte épargne temps

- 478 CET ouverts (dont 10 nouveaux)
- 2 397 jours déposés en 2022
- 14 144 jours en solde cumulé

Écrêtement Horaire

- Nombre d'heures écrêtées : 2725 h
- 654 écrêtements de + d'1h
- 163 écrêtements de + de 6h (58 agents concernés dont 26A, 6B, 1C)

Temps partiel

- 75 agents en temps partiel (88 % de femmes)
- Quotité la + demandée 80 %

Vos élus **FO** au SRE

Titulaires : Julie BILLY et Samantha LEDERREY
Suppléants : Xavier Le PRINCE et Pascal LAGARDE

Bureau 1B : nouvelle organisation et tableau de répartition

Pôle pilotage interne

- Passage de 3 unités de liquidation à 2 unités à Nantes
- Positionnement de 2 adjoints auprès de chaque chef d'unité à Nantes
- Positionnement de 2 "personnes ressource" dans chaque unité à Nantes

Mise en œuvre définitive prévue au 1/01/2024 avec phase d'expérimentation dès septembre 2023

Pour mémoire, cette organisation a été mise en place à Guérande en 2022 et **FO** a émis lors du [CTL du 16/09/2022](#) une alerte quant à un choix d'organisation dont le bon fonctionnement repose selon son analyse sur des individualités

FO a rappelé qu'en 2016, le bureau 1B était organisé en 5 sections (4 à Nantes et 1 à La Rochelle) avec un cadre A et 2 cadres B. Une réorganisation profonde du bureau en 2018 a notamment créé un pôle réglementation métier, un pôle employeur et transformé les 4 sections nantaises en 2 unités avec un chef d'unité et 2 adjoints. Dès 2020, ces deux unités d'environ 25 agents ont été remplacées par 3 unités avec 1 chef d'unité et 1 adjoint. Aujourd'hui, en 2023, ces 3 unités sont à nouveau remises en cause. **FO dit STOP, nos collègues ont besoin de stabilité !** **FO** demande à la direction du SRE de s'engager sur une stabilité de l'organisation pour au moins 4 ans.

FO a souhaité connaître les motivations de ce nouveau changement d'organisation mais n'a pas été convaincu par les réponses apportées. Certes, le pilotage de 4 unités en 2024 au lieu de 6 jusqu'en 2022 sera facilité mais la gestion de 25 agents alourdira selon nous la charge des chefs d'unité

FO a interrogé la direction du bureau sur la nature des missions des chefs d'unité, adjoints et personnes ressources suite à cette nouvelle organisation. Les fiches de poste devraient être transmises aux organisations syndicales

FO a alerté sur plusieurs points :

- le choix de modifier l'organisation des équipes alors que le bureau doit absorber une réforme des retraites
- la capacité du bureau à faire monter en compétence rapidement 4 nouveaux adjoints qui seront les interlocuteurs de 1er niveau des gestionnaires
- les difficultés liés à la recomposition des nouvelles équipes et les déménagements qui en découleront

Pôle Soutien Relation Employeurs

- création d'un poste de chargé de mission auprès de la responsable du pôle
- création d'une cellule chargée de statistiques composée d'1,5 ETP (1 ETP provenant de l'unité qualité et 0,5 ETP de l'unité soutien technique) sous la responsabilité du chargé de mission

Une fiche de poste devrait être publiée prochainement. Mise en œuvre prévue au 1/09/2023. **FO** n'a pas manqué de faire remarquer que la création de ce poste de chargé de mission était rendue possible par la suppression d'un poste de chef d'unité.

Nouveau tableau de répartition

objectifs du tableau : identifier les ressources à disposition du bureau pour réaliser les missions (études départs anticipés, départ en retraite, révisions, gestion de compte) d'après des temps moyen de traitement, les modalités de temps de travail, les temps de réunion et de participation à certaines activités des agents. La répartition hebdomadaire d'un volume de dossiers est réalisée ensuite sur la base d'un temps disponible calculé pour chaque agent.

FO a indiqué que si un outil était nécessaire pour piloter l'activité du service, **il ne doit pas conduire une application stricte de ses résultats qui déshumaniserait le travail**. Les temps moyens déterminés ne peuvent pas, selon nous, être appliqués de manière uniforme à tous les agents. La répartition proposée par le tableau doit donc faire l'objet d'une analyse de l'encadrement et d'une adaptation de la distribution individuelle en fonction par exemple du "reste à faire" de la semaine précédente. Le sous-directeur a confirmé que c'était ce qui était attendu.

FO depuis plusieurs années alerte sur la charge de travail du bureau 1B. Au delà de la manière de répartir les dossiers, la complexité des process, leur multiplicité, l'augmentation de l'activité de gestion de compte, l'ultra-polyvalence ou le manque de stabilité organisationnelle sont des éléments qui peuvent expliquer cette pression ressentie par les gestionnaires.

Vos élus **FO** au SRE

Titulaires : Julie BILLY et Samantha LEDERREY
Suppléants : Xavier Le PRINCE et Pascal LAGARDE

BMRU : démarche qualité EIR et fusion des offres de services

Démarche qualité

Le dispositif de contrôle interne des appels mis en place au PCR depuis 2022 va être déployé selon les mêmes modalités dans le cadre des EIR téléphoniques réalisés par l'APDU.

Fusion des offres de service à l'APDU

Dans un contexte de réforme des retraites et de fermeture des accès à la simulation pour les employeurs, le BMRU prévoit une augmentation de ses sollicitations.

Les deux offres EIR et simulation accompagnée sont fusionnées. Le PCR est chargé des EIR "simples" (sans gestion de compte, les carrières longues sans chômage, période AVPF ou avec des congés maladie < à 360 jours etc.). Des créneaux horaires sont dédiés à la réalisation des EIR par le PCR qui les réalisera dans un délai de 7 jours. L'APDU continuera de se charger des autres EIR. Le délai maximum de traitement sera de 3 mois maximum avec priorité aux demandes à moins de 2 ans du départ en retraite. Un bilan est prévu d'ici à fin 2023.

FO a de nouveau interrogé le chef de bureau sur l'avenir de l'APDU au sein du pôle offre de service suite au départ de la section litiges vers 1A l'été dernier, de la fusion des offres EIR et simulation accompagnée avec transfert d'une partie de l'activité au PCR et au prochain départ de la responsable de pôle.

Le chef de bureau a confirmé le remplacement de la responsable de pôle (la fiche est depuis publiée sur SPI) et a réaffirmé comme au CSA du 9/02 dernier qu'aucune fusion entre APDU et PCR n'était prévue.

FO a aussi interrogé la capacité à faire du PCR entre les appels liés à la réforme et les EIR simples. Le chef de bureau s'est voulu rassurant en indiquant que les flux étaient suivis de près. **Néanmoins, selon nos dernières informations (après le CSAL) les conseillers sont soumis à une augmentation importante des appels téléphoniques qui a des effets sur leurs conditions de travail.**

Questions diverses

Rapport et Référé de la Cour des Comptes sur le projet MUT-SI

Le référé de la Cour des Comptes signale un défaut de pilotage et un dépassement du budget de 12 millions d'€ (budget total de 45 millions) qui met en risque le projet. Deux recommandations ont été faites :

- nommer un chef de projet responsable de mener le projet à terme dans le respect des délais et des coûts.
- soumettre le projet à une évaluation technique, organisationnelle et financière de la Dinum

A ce jour, les deux recommandations sont à l'étude et n'ont pas encore été suivies d'effet.

Si le directeur a été forcé de reconnaître les difficultés rencontrées par le projet, elles sont souvent minimisées lorsqu'elles sont signalées par les représentants du personnel.

Futur Restaurant administratif

- livraison du restaurant en même temps que le bâtiment Doumergue prévue en sept. 2024
- 1200 convives par jour pour 400 places assises
- 700 personnes en plus d'aujourd'hui (au total 15 administrations y compris la DREAL, l'Insee soit 2200 à 2300 agents)
- Après avoir envisagé plusieurs scénarios, l'AGRIMA prévoit la fermeture du restaurant de l'Insee dont les 50% des convives sont aujourd'hui des agents du SRE.

Vos élus **FO** au SRE

Titulaires : Julie BILLY et Samantha LEDERREY
Suppléants : Xavier Le PRINCE et Pascal LAGARDE