



Déclaration Liminaire complète à lire [ICI](#)

FO a axé sa déclaration liminaire sur 3 points :

- l'accroissement de la charge de travail dans de nombreux secteurs d'activité au SRE
- la politique de promotion du SRE en particulier la possibilité de retour au SRE
- la dégradation du dialogue social depuis l'été 2020

BILAN SOCIAL 2020 en chiffres

Effectifs du SRE : 521 agents

503 titulaires

3 mis à disposition (MAD)

15 contractuels (7 en 2019)

304 agents statut central (58 %)

217 agents statut DGFIP (42%)

169 A (32%) / 279 B (54%) / 73 C (14%)

44 départs dont 36 en retraite

FO a interrogé la direction du SRE sur l'augmentation du nombre de contractuels entre 2019 et 2020. Ces recrutements concerneraient essentiellement le département informatique et des postes pour lesquels les appels à candidature fonction publique sont restés infructueux (ex. MOA)

Recrutements 2020

- 106 nouveaux agents dont 50 proviennent de transferts d'emplois du Ministère de l'éducation nationale (Guérande)
- 67 de statut SG MEF
- 38 DGFIP
- 1 MAD)
-

Les nouveaux agents ont renseigné un rapport d'étonnement suite à leur arrivée au SRE ; les retours sont plutôt positifs. Néanmoins, ils ont mis en avant un souhait que le SRE regroupe les entretiens sur 1 même journée. Suite à ces retours mais aussi à des remontées internes, **FO a demandé que ce soit le SG et non les bureaux qui organisent ces entretiens après remontée des besoins de ces derniers. Cette activité souvent menée proche de la campagne d'évaluation est chronophage pour des bureaux déjà très sollicités par leur métier Le SG n'a pas semblé très réceptif à cette demande...**

Mobilité interne

Campagne 2020 -2021 (début 21/10/2020)

- 17 mouvements internes (11 dans le cadre de la campagne mobilité et 6 hors campagne)
- 47 vœux de mobilité
- 63 fiches publiées pour des postes susceptibles d'être vacants ou pour des remplacements suite à départs ou pour des créations de poste.
- 49 candidatures pour 33 candidats (un candidat ayant pu postuler sur plusieurs fiches)

La réussite de la campagne de mobilité interne reste très dépendante du départ des uns et des autres. Une réflexion reste à mener pour des agents qui depuis plusieurs mouvements n'ont pas pu avoir de mobilité alors qu'ils le souhaitaient. Par ailleurs, **FO a rappelé au SG la nécessité de publier toutes les fiches de postes _ sans exception**

Conditions de travail

Temps partiel

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

Temps de travail – absentéisme

- 9314 jours d'absences (5277 jours en 2019).=> cette augmentation est liée à plusieurs arrêts longs
- 51% sont des congés ordinaires de maladie
- 15% sont des congés longue durée
- 16% sont des congés longue maladie
- 8% sont des accidents de service
- 10 % sont liés à l'arrivée d'un enfant

Compte épargne temps

- 465 CET ouverts (dont 29 nouvelles ouvertures)
- 10 341 jours en solde cumulé
- 1 292 jours versés
- 370 jours indemnisés
- 979 jours consommés

Écrêtement Horaire

- Nbre d'heures écrêtées : 2860
- Ratio heures écrêtés / effectifs = 5,49 h/ agent

Ce chiffre qui a encore augmenté en 2020 a été faussé par le télétravail massif imposé par la crise sanitaire et devrait être bien plus important compte-tenu de l'engagement important des équipes dans de nombreux secteurs.

FO a soumis le vote suivant : « **Le CTL du SRE demande pour l'année 2021, la transmission dans le bilan social de données chiffrées sur le volume total des écrêtements, le nombre d'agents écrêtés et le volume d'écrêtements par catégorie d'agent pour le service ; le volume d'écrêtement par bureau et le nombre d'agents écrêtés par bureau** »

Télétravail (hors crise sanitaire) - Campagne 10/2020

- 293 conventions signées dont 72 renouvellements
- 8 refus pour activités inadaptées (2B)

**CTL pour la prochaine campagne le 2/07/2021
FO défendra ses positions (Volontariat, forfait télétravail, équipement etc)**

Médecine du travail

- 210 Visites médicales liées au COVID
 - 146 évaluations d'agents vulnérables pour 72 agents vulnérables
 - 12 évaluations de conjoints de personnes vulnérables
 - 19 cas probables COVID
 - 33 cas contacts
- 106 Visites hors COVID
- 3 visites de poste
- 1 demande de reconnaissance de maladie professionnelle (refusée en 2021)

Handicap

- 36 agents en activité ont informé le service de leur reconnaissance de travailleur handicapé (RQTH)
- 6.90% de l'effectif (taux DGFIP 7,75%)

Promotions 2020

30 agents promus

16 promotions au choix

- Catégorie C : 2 agents statut central au choix (AAP2 en AAP1)
- Catégorie B :
 - 5 agents statut central (3 agents B1 en B2, 2 agents B2 en B3)
 - 5 agents DGFIP (4 agents CFIP 2^e classe en CFIP 1^{ère} classe, 1 agent CFIP 1^{ère} classe en CP FIP)
- Catégorie A :
 - 1 agent de statut central (chef de projet)
 - 4 agents DGFIP (1 au grade d'IDIV, 1 IFIP analyste, 2 chefs de projets)

Pas de liste d'aptitude C en B DGFIP : le SG explique que la sélectivité est très importante et qu'au delà de la qualité du dossier, le nombre de présentation d'un dossier entre en jeu également

Pas de promotion au choix de C en B SGMEF

FO a interrogé le Directeur sur les perspectives de promotions des agents SGMEF ou DGFIP au SRE et sur sa volonté de faciliter leur retour au SRE en cas de promotion (au choix, par concours, examen, sélection).

S'agissant du nombre de promotions, le Directeur se retranche systématiquement derrière l'argument selon lequel il n'a pas la main sur ce sujet. Sur les facilités de retour, il n'évoque pas d'opposition de principe mais ne manifeste pas non plus une ferme volonté de défendre cette position auprès de la Direction Générale. Au cas par cas, lorsque ce sera possible, pourquoi pas ...

Réorganisation du SG

La réorganisation du Secrétariat Général avait déjà été présentée aux organisations syndicales lors d'un groupe de travail le 18 mai 2021 au-cours duquel FO avait interrogé la direction sur un certains nombre de points

Cette réorganisation semble acceptée par une majorité des agents et concerne les points suivants :

- rapprochement des secteurs « Effectifs- Rémunération-Position statutaires » et « gestion du temps de travail » pour former une section « Ressources Humaines ». Cette section sera elle-même composée de deux équipes, un qui gèrera les cadres A et l'autre les B et C.
- Transfert des frais de déplacement à la section « gestion comptable »
- rattachement de la chargée de mission en hiérarchie directe de la section « formation professionnelle » et du « contrôle de gestion »
- Création d'un poste d'adjointe à l'assistante de prévention
- Intégration d'une chargée de mission « accompagnement au changement » au 1/09/2021

FO a émis un avis favorable à cette réorganisation dans la mesure où elle semble bien acceptée par une majorité d'agents mais à tout de même émis les points de vigilance suivants :

- Le risque d'un déséquilibre de charge de travail entre les 2 équipes. L'une est composée de 4 agents dont 2 ont d'autres fonctions devra gérer 350 agents B et C, tandis que l'autre gèrera 170 agents A. La gestion du CIA qui concerne seulement les A ne suffit pas à elle-seule à expliquer ce déséquilibre. La secrétaire générale n'a été en mesure de nous rassurer, avançant comme seul argument que chaque agent avait choisi son secteur...*
- un rappel au SG que la transparence exige que toutes les fiches de postes doivent faire l'objet d'une publication même lorsqu'elle concerne le SG : les fiches de poste pour l'accompagnement au changement et l'adjointe de l'assistante de prévention n'ont pas été publiées
- la rattachement de l'adjointe de l'assistante de prévention au SG alors que l'assistante de prévention est elle-même directement rattachée au Directeur par volonté d'indépendance vis-à-vis du SG.

Questions diverses

Détachement/Intégration agents du SREN de Guérande

Une intervention de l'intersyndicale du SRE a été nécessaire une fois encore sur le sujet de Guérande. En effet, la possibilité d'intégrer au 1/9/2021 n'a pas été proposée aux agents en détachement depuis le 1/9/2020 ; et seulement quelques jours ont été laissés aux agents pour prendre connaissance de ce changement.

Le SG Bercy exige maintenant 2 ans de détachement avant l'intégration alors même que cette intégration n'aurait aucun impact financier et que ce délai n'a jamais été évoqué avec les agents lors des nombreux échanges en présence des organisations syndicales (CTL, GT et réunions informelles). L'intersyndicale a donc exigé que cette possibilité soit offerte à ces quelques agents même à ceux qui sous la pression ont renouvelé leur demande de détachement. Une fois encore la confiance est rompue, l'administration ne respectant aucun de ses engagements

Sécurité informatique

Depuis le départ de la Chef de bureau le rôle de RSSI repose sur deux agents du bureau 2B.

L'absence de chef de bureau et la pression mise sur le bureau 2A par la surcharge d'activité des travaux MUT-SI inquiète les agents de 2B quant au respect des process internes et règles de sécurité DGFIP. La surcharge de travail de 2A et la recherche de flexibilité ne doit pas contrevenir aux normes de sécurité informatique.

MAN-DOUMERGUE

Aucun démarrage de chantier avant fin 2021 / Date de fin des travaux non connue à ce jour

Attribution du marché en octobre 2021 au lieu de mai

Restauration collective

Dissolution AGRIP, nouvelle AG fin juin

La possibilité d'accéder à la MAN est étudiée pour septembre mais il semble qu'il soit interdit d'être conventionné dans deux restaurants. L'agent pourrait être subventionné 2 fois s'il déjeunait dans les deux restaurants le même jour... On touche le fonds !

Pour nous contacter : fo.sre@dgfip.finances.gouv.fr

Notre site : <http://www.fo-dgfip-sd.fr/SRE/>

DGFIP SRE : 02 40 08 81 70