

Monsieur le président,

A l'instar de l'économie de notre pays, nous assistons à une situation inédite à la DGFIP : le manque de personnel récurrent est doublé d'une fuite des cerveaux.

Entre les départs à la retraite, les ruptures conventionnelles, les burn-out, les maladies professionnelles, le personnel de notre administration se réduit comme peau de chagrin.

Si on ajoute une augmentation du nombre de missions dans le monde informatique, la difficulté de recruter aussi bien par voie de concours que par CDD, nous sommes dans une situation très inquiétante.

Le moral des personnels s'en ressent grandement, on dénote une sorte d'épuisement mental :

« on va droit dans le mur », « aucun soutien de la direction », sont des idées qui passent de plus en plus dans les conversations de couloir.

Il faut arrêter de faire l'autruche, nier la réalité est devenu un lieu commun dans les discours de la direction.

Déclamer à tout-va que la situation n'est pas celle que nous observons, cela devient du mépris envers les agents.

Plutôt que d'inonder les personnels de questionnaires IPSOS, il faut prendre des mesures concrètes, le saupoudrage de mesurette ne représente pas une solution à des problèmes structurels globaux survenus essentiellement suite à une politique effrénée de réduction des coûts de fonctionnement.

La création du service DEVOPS à l'ESI de Strasbourg, conjointement avec l'ESI de Besançon reste problématique dans ces circonstances.

On dépouille des services fonctionnels pour habiller la nouvelle figure de proue de l'informatique à la DGFIP.

Sur des départements dont le fonctionnement était lisse et sans trop de problème, et dont la montée en charge se poursuivait, les agents se retrouvent en situation de sous effectif.

Le cas de l'INTEX n'est pas isolé : CID, SIL, exploitations : chaque ESI a une histoire à vous raconter, une rupture conventionnelle par ci, des départs non remplacés par là...

Nous n'aurions pas assez de la durée de ce CHS pour parler de toutes les conséquences des problèmes structurels sur la santé physique et psychique des personnels de la DGFIP.

Le résultat est simple : questionnement, stress, burn out, inquiétudes, dégoût, moral en berne, envie de démissions, envie de partir...

Cet environnement de plus en plus nocif au travail, ajouté à une situation de crise économique annoncée, additionné d'une anxiété permanente nourrie par les médias produit déjà ses effets délétères sur la population.

Alors Que faut-il faire ?

A l'image **réelle** des idées puisées dans les GT du « grand remue méninge », lors desquels la majorité des agents ont joué le jeu, il faut revoir la politique de gestion des ressources humaines de

la DGFIP, lancer une grande campagne de recrutement. Le pis aller des contractuels, des prestataires, des apprentis est loin de suffire à combler le manque de personnel, en plus d'installer des situations précaires pour ces gens.

Pour retrouver un peu de confiance des agents envers la direction, nous aimerions entendre un discours réaliste qui dépeint le quotidien. Parfois des mea culpa permettraient de montrer à vos agents que vous avez compris les raisons de leurs mécontentements face à des décisions qui leur sont imposées de manière brutale.

Pour faire face à ces nouveaux défis, la DGFIP doit se ré inventer une nouvelle politique de gestion de l'humain : écouter les agents au lieu de les entendre est un début.

Télétravail : pourquoi certains services de la DISI se sont vu imposer une diminution de leur nombre de jours de télétravail ?

TBVS :

indicateur 1 : non, les emplois vacants de la DISI grand est ont été supprimés en janvier 2022 (9 postes, du jamais vu). C'est aisé de donner un pourcentage aussi arrangeant...
25 emplois contractuels...

indicateur 2 : il serait pertinent vu la situation d'avoir un indicateur des congés de maladie supérieurs à 5 jours...

indicateur 3 : apparté : les analyses des résultats de chaque tableau, qui les a rédigées et sur quelle base ?

Indicateur 4 : cette évolution est à la hausse, et non stable... Vues les dispositions prises, pourquoi cet indicateur ne baisse t-il pas ?

Indicateur 5 : Donc, si on regarde le 4 et le 5, le nombre d'écrêtement augmente (sisisi) et le volume est en légère baisse... ce qui traduit une fragmentation de la pratique parmi le personnel... et donc, il y a plus de personnes concernées... pas très positif tout ça...

indicateur 6 : ok

indicateur 7 : le taux de rotation des agents... (pas stable, en hausse continue sur 3 ans)

indicateur 8 : un taux de satisfaction par rapport aux assistants sociaux ne serait-il pas plus pertinent ? A voir...

indicateur 9 : ok

indicateur 10 : ok tant mieux

indicateur 11 : comment analyser ce résultat ? Est ce qu'un nombre élevé de réunions est un indicateur positif ? Ou pas....

Bilan : « les indicateurs n'appellent pas d'alerte spécifique. » Ha ? Les indicateurs indiquent pour certains que les problèmes n'ont pas été résolus. Et surtout que les analyses sont un peu biaisées et orientées.