



Déclaration liminaire au CSAL du 20 / 06 / 2023

Madame la Présidente,

Après un début d'année 2023 où nous avons essayé de prendre le pouls de la situation du dialogue social au sein de la DDFIP de la Somme, l'alliance CFDT-CFTC réalise enfin sa première déclaration liminaire comme l'occasion de tirer un premier bilan avec notre regard neuf de représentants fraîchement élus.

Ainsi, nous observons que vous accordez une place à part entière au dialogue social dans le sens où vous nous écoutez, nous répondez, pouvez prendre en compte certaines de nos remarques pour ensuite les mettre en application. Cependant, nous faisons également le constat que sur les 16 points à l'ordre du jour des quatre premiers CSAL de 2023 (hors approbation du PV de séance et questions diverses), seuls 4 points ont donné lieu à un avis de notre part par vote. Ces 4 points étant les emplois, les ponts naturels, le plan d'action de la formation professionnelle et l'élection des représentants du personnel au conseil médical. Tous les autres sujets ne nécessitaient donc pas selon vous de demander l'avis des organisations syndicales. Pourtant notre vocation n'est seulement pas de vous permettre de cocher la case « dialogue social ».

Et pour cause, le tableau de bord de veille sociale que vous nous avez transmis nous rappelle que notre DDFIP a perdu 35 agents en deux ans et 53 agents en trois ans. Il nous informe également que le sous-effectif est malheureusement en augmentation de 3,7 points par rapport à 2022, faisant ressortir un taux de couverture des emplois de seulement 89% contre une moyenne nationale à 93%. Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée (inférieure ou égale à 5 jours) augmente de près de 37% par rapport à 2022. Il y a donc une préoccupation certaine à avoir quant à la charge de travail en flux tendus dans certains services où il y a souvent des personnes ressources, mais sans suppléance en cas d'absence, sans transmission de savoir-faire ou tuilage en cas de mutation ou de départ à la retraite.

Vous nous avez également adressé la synthèse des résultats de l'Observatoire interne du ministère. Or, la situation se dégrade et l'alliance CFDT-CFTC a fait le choix de ne pas regarder ailleurs. Ainsi, quand on regarde plus en détail les résultats, on observe notamment que :

- la participation à l'observatoire est moindre dans la Somme qu'au niveau national (36% contre 38%), signe peut-être d'une certaine résignation des agents ;
- l'indice d'engagement est en diminution de 7 points par rapport à 2022 (ceci étant selon vous principalement lié à la composante « motivation au travail »...);
- le pourcentage d'agents fiers de travailler pour la DDFIP de la Somme est en diminution de 3 points par rapport à 2022 ;
- le pourcentage d'agents qui estiment que le fonctionnement de leur service est efficace est en diminution de 4 points par rapport à 2021 ;
- le pourcentage d'agents qui estiment que la charge de travail est bien répartie est en diminution de 4 points par rapport à 2022.

Mais pire encore :

- le pourcentage d'agents satisfaits du contenu de leur travail est en diminution de 7 points par rapport à 2021 ;
- le pourcentage d'agents satisfaits de leur charge de travail est en diminution de 17 points par rapport à 2022 ;
- 56% des agents trouvent que le rythme du changement est trop rapide ;
- 56% des agents trouvent que notre direction n'évolue pas dans le bon sens ;
- et seuls 37% des agents se sentent reconnus et valorisés dans leur travail (diminution de 7 points par rapport à 2022).

Lorsque nous aborderons ces points concernant l'observatoire interne et le tableau de veille sociale, nous écouterons attentivement vos réponses et vos propositions d'actions pour tenter d'endiguer ce sentiment ou plutôt ce ressenti légitime des agents.

En outre, nous sommes également interpellés par une multiplication de problématiques en interne (notamment au SPFE et au SDIF, l'année dernière au SIP d'Amiens). Ainsi, même si nous avons conscience que vous faites votre possible pour essayer d'améliorer ces situations, on ne pourra s'éviter, lorsque nous aborderons ces points, de se questionner sur la mise en œuvre des réformes, le management et l'écoute des agents.

Mais, comme nous sommes des élus honnêtes et impartiaux, il ne serait pas juste de se limiter aux seuls points négatifs. En plus de ce qui fonctionne déjà comme l'information des agents pour l'ouverture des concours et de leurs préparations, ou encore la transparence dont vous faites preuve en mettant à disposition le tableau de gestion des effectifs et le rapport d'activité détaillé sur l'Ulysse départemental, nous pouvons donc aussi saluer des exemples d'initiatives intéressantes sur des actions transverses récentes (travail de communication de la nouvelle correspondante sociale, rappel d'information sur la procédure de signalement et le dépôt de plainte, travail récent de communication sur les formations réalisées en local comme cela était le cas auparavant) mais aussi sur des actions qui dépassent la DGFIP (opération « mai à vélo » à Rollin, journée mondiale de la biodiversité, également à Rollin).

Mais tout ceci reste encore à l'état embryonnaire. Pourtant, vous nous indiquez que la diminution de 7 points par rapport à 2022 de l'indice d'engagement est principalement lié à la composante « motivation au travail ». Alors, dans cette optique, l'alliance CFDT-CFTC peut vous proposer des améliorations simples, souvent peu coûteuses, qui peuvent être mises en œuvre, notamment en matière de communication interne :

- une plus grande finesse dans les listes de diffusion,
- la communication des résultats départementaux de l'observatoire interne ou du tableau de veille sociale,
- proposer une information en visio chaque année pour répondre aux questions des agents qui en ressentent le besoin et notamment aux nouveaux arrivants :
 - en matière logistique : sur l'utilisation du téléphone fixe du bureau, sur le fonctionnement de FDD, sur les remboursements de frais de mission, sur la procédure pour réserver un train, une voiture de service ou une salle de réunion ou encore sur les commandes d'équipement et les travaux à venir ;
 - en matière RH : sur le fonctionnement de SIRHIUS, sur les entretiens professionnels, sur les différentes démarches et droits (autorisations d'absences, typologie ARTT, télétravail, temps partiel, les pointages, le supplément familial de traitement, etc.), accéder systématiquement à un compte-rendu synthétique des comités de direction et de pilotage (bien sûr que pour ce qui peut être diffusable)
 - en matière sociale : sur tout ce qui existe à la disposition des agents : le rôle de la correspondante sociale, le dispositif d'action sociale (notamment tickets-restaurants, différentes aides financières et sociales), sur le financement des prescriptions médicales et la prise en charge de vacances de la psychologue du point écoute.

Il pourrait aussi être mis en place des moments de convivialité (sortie culturelle au printemps ou buffet commun en hiver) au niveau d'un site, a minima de manière annuelle.

Ainsi, comme vous le voyez, l'alliance CFDT-CFTC 80 sait pointer les contradictions et les défaillances de l'administration locale, mais peut aussi reconnaître ce qui marche bien et surtout proposer des solutions d'amélioration.

Les élus CFDT - CFTC en CSAL de la DDFIP 80