



LIMINAIRE : CSA L du 13/06/2023

Monsieur le Directeur,

Nous sommes réunis ce jour pour un CSAL dont l'ordre du jour est assez léger.

C'est l'occasion pour l'alliance CFDT-CFTC de ramener l'agent au cœur du sujet des préoccupations des organisations syndicales.

Depuis de nombreuses années, l'alliance réclame à la DGFIP, la vraie mise en œuvre d'une réelle politique de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.

La finesse de ce travail d'analyse prospective mettant en lien les missions, les emplois et les compétences est rendu nécessaire par l'évolution des missions de la DGFIP, de leur (ré)organisation et des moyens techniques réellement mobilisables.

La DGFIP offre des métiers qui ont du sens mais l'incapacité à offrir dans la durée des perspectives d'évolution et de progression de carrières et de revenus ainsi qu'une mobilité incertaine la rend totalement inatttractive...

La DGFIP 78 voit 83 départs par mutations et concours contre 26 arrivées...
La répartition est composée comme suit :

- catégorie A : 16 départs contre 5 arrivées ;
- catégorie B : 36 départs et 15 arrivées ;
- catégorie C : 31 départs contre 6 arrivée et 44 stagiaires (dont 3 en moins).

Soit un Tagerfip de 620 avec un effectif réel de 586 d'où un solde réel de -17 et un solde ETP de -57,9.

Les résultats de l'Observatoire Interne 2023 des ministères Économiques et Financiers ont été publiés et ne surprennent guère :

- dégradation de l'état d'esprit des équipes inquiètes, fatiguées et désabusées, durement impactées par la charge de travail ;
- dégradation caractérisée par le manque d'écoute, de considération, de reconnaissance associée aux perspectives fermées, une motivation fragilisée... Tous les grades étant impactés par la « sinistrose »...

On ne peut pas s'éviter le questionnement des réformes successives, de leur mise en œuvre et de leur avenir sans prendre en compte l'impact sur l'ensemble des services.

Une demande forte des agents est l'évolution des pratiques managériales... La DDFIP 78 paie lourdement un modèle managérial quelques fois inadapté, manquant peut-être d'écoute et éloigné des attentes des agents ; créant ainsi un mal être qui peut être parfois tragiquement exprimé...

Ne serait-il pas urgent de revoir des pratiques qui ne répondent plus aux besoins actuels ? N'est-il point urgent de communiquer, dialoguer avec les équipes, de faire preuve de bienveillance ?

N'est-il pas possible de réfléchir à la mise en place d'un management participatif et respectueux laissant place au bon sens, à l'autonomie et à la reconnaissance de tous les agents au travers notamment des débouchés de carrière ?

À ce jour, seul le télétravail semble être une solution de repli pour les agents : éloigné physiquement de l'ambiance de l'équipe, du manager, de la pression, il prend une bouffée d'oxygène qui lui permet de continuer à maintenir une cohésion d'équipe et une capacité du collectif à travailler ensemble...

La CFDT-CFTC Finances pose la question : la DGFIP se rend t-elle seulement compte de la chance qu'elle a d'avoir des agents aussi résilients, toujours aussi fiers d'exercer leurs missions, toujours aussi loyaux ? Mais jusqu'à quand...