



Déclaration liminaire formation spécialisée du CSAL du 29/06/2023

Monsieur Le Président,

Nous souhaitons porter à votre connaissance notre préoccupation par les résultats de l'observatoire interne 2023.

Les résultats de ce thermomètre de l'ambiance à la DGFIP n'est pas surprenant. Il est constaté une dégradation globale de la grande majorité des items évalués :

- la dégradation de l'état d'esprit des équipes qui s'avèrent inquiètes, fatiguées et désabusées, durement impactées par la charge de travail
- la dégradation caractérisée par le manque d'écoute et de considération associés à des perspectives fermées, par une motivation de plus en plus fragilisée.

Ces résultats sont le produit d'une gestion politique axée sur le budgétaire sans gestion de l'humain.

On est en droit de se demander si la DGFIP est sur la bonne voie pour améliorer les aspirations légitimes et évidentes des agents. La campagne d'évaluation de cette année en est l'exemple parfait : la consigne non avouée de baisser le profil croix des agents par exemple.

Doit-on accepter l'idée qu'aujourd'hui un agent excellent est une denrée rare ?

Le modèle managérial est également à la peine : l'observatoire met en exergue une demande forte des agents qui est de faire évoluer les pratiques managériales.

Et après ces constats, le DGFIP se lamente de l'absence d'attractivité de la fonction publique ...

À la lecture des documents de travail notamment du TBVS 2022 le territoire manchois n'échappe pas à ces constats : le nombre d'arrêts maladie ordinaire augmente de 54,51 % entre 2021 et 2022, le nombre d'emplois non pourvus augmente.

L'appétence au télétravail reflète également le besoin des agents à travailler plus sereinement à leur domicile pour éviter des déplacements accrus liés au NRP et une ambiance au travail détériorée et anxiogène.

Le volume horaire écarté diminue, l'explication est simple compte tenu de l'absence de pointage en télétravail.

Les arrêts de maladie de courte durée diminuent mais en parallèle les agents prennent plus de congé et reportent près de 30 % de moins de congés sur leur compte épargne temps.

Au regard de ces constatations l'alliance CFDT-CFTC ne peut que vous alerter et vous proposer des actions urgentes pour redonner aux agents le sens du travail :

- par l'apaisement du collectif de travail : promouvoir les valeurs du service public, l'arrêt des restructurations, le renforcement de l'accueil des usagers. La campagne IR que l'on pourrait nommer campagne GMBI qui est prolongée jusqu'au 31/07/2023 n'est satisfaisante ni pour les usagers, ni pour les agents confrontés à un flot permanent de contribuables en difficultés pour déclarer leur bien. Les SIP sont submergés par les appels téléphoniques, mais sont de moins en moins nombreux pour y faire face. Nous vous rappelons qu'un agent est satisfait quand on lui donne les moyens de remplir les missions du service public.

- par la valorisation des missions. La création de site regroupé a engendré une industrialisation des tâches, un sentiment de manque de reconnaissance et dans certains cas une désorganisation complète. Aujourd'hui la communication de Bercy axée sur les bienfaits de l'intelligence artificielle que ce soit en matière de contrôle fiscal ou de mises à jour des bases des impôts locaux (on traque les piscines, les additions de constructions, les abris de jardin non déclarés) est particulièrement mal ressentie par les agents.

Les agents ont perdu foi en ce qu'ils font au quotidien, ils ne comprennent plus en quoi leur travail contribue à la mission de service public, ils ont perdu le sens du travail d'où leur inquiétude et la souffrance.

Le constat des cadres supérieurs qui consiste à dire que les agents ont du mal à accepter le changement est plus que simpliste et inapproprié.

Il est urgent de répondre aux attentes légitimes des agents.

Les élus CFDT-CFTC

Valérie Texier / Philippe LARBANOIS
Nathalie LEES / Nicolas POULIQUEN