

Liminaire CSAL 20 juin 2023 – DISI Grand - Est

Mme la présidente,

Les services informatiques de la DGFIP traversent une situation inédite : le manque de personnel commence à impacter la qualité de service rendu par les divisions des ESI.

Tout au long des points que nous aborderons lors de ces deux instances, et comme lors des précédentes, la plupart des sujets problématiques trouveront leur explication dans les manques de personnel.

L'attractivité de la DGFIP, c'est là désormais le maître mot en matière de recrutement : représentation dans les écoles, participations à des job dating, stand lors des expositions...

Communication sur tous les canaux modernes, interview d'agents de la fonction publique sur les réseaux sociaux, promotion des valeurs de la DGFIP...

On ne sait que dire de plus.

Et pourtant... Les effets escomptés se font attendre, ce qui est normal, de telles stratégies de communications montrent leurs résultats à moyen voire au long terme.

Au delà de ce package de communication, il reste un élément bien souvent volontairement oublié de l'administration, un élément clé de l'attractivité d'un job, la raison d'être même pour laquelle un employé vient travailler pour un employeur : la rémunération !

Depuis plus de 12 ans, les rémunérations des fonctionnaires sont bloquées. Peu importe la présence d'une inflation rampante, ou d'une crise inflationniste sans précédent dans notre pays, le gel du point d'indice reste la politique appliquée en matière de traitement des fonctionnaires. Ce ne sont les mesurette prises par le gouvernement qui rattraperont une situation critique.

Comment peut-on penser que la rémunération n'est pas un facteur marquant dans le manque de motivation des jeunes à devenir fonctionnaires ?

Un rapide coup d'œil à la grille indiciaire des agents des services publics, est édifiant : le tassement des échelons est tout à fait révélateur : un agent lorsqu'il entre dans l'administration va rester 12 années sans évolution de salaire. Débuter une carrière dans l'administration, au SMIC, sans évolution pendant 12 ans (C1), il va être difficile de motiver des jeunes à passer des concours, à changer de région, à aller passer une année à l'école... Tout autant d'argument en défaveur de l'attractivité.

Tous les ans, ce tassement augmente, et impacte désormais les autres grades.

Retenir le personnel. Oui, une situation inédite aussi. Désormais, il va falloir retenir notre personnel. Quel concept abscons pour notre administration ! Car depuis quelque temps, on commence à observer une fuite des cerveaux. Quelques mises en disposition par ci, quelques ruptures conventionnelles par là, quelques détachements... Bien souvent ce sont des éléments clé de notre administration qui décident de partir. Alors oui, ce ne sont que des « quelques », pour l'instant... A bon entendeur...

Le résultat ? Ce sont des problèmes structurels : le manque de personnel se fait ressentir dans tous les échelons de notre DISI en particulier. Dans les mois qui viennent, l'ESI de Strasbourg va perdre son AFIPA, l'adjoint de notre RESI, 1, voire deux chefs de division, 1 chef de service (CEN) et le DISI n'est toujours pas remplacé.

Les départs à la retraite s'enchaînent, les postes restent vides. Alors on concentre les missions, un chef de division prend 4 services sous son aile, le résultat était prévisible, il n'a pas manqué d'arriver... Et après un arrêt maladie clairement provoqué par le surplus de travail, retour

sur le poste sans changement. Même causes, même conséquences... qui ne manqueront pas d'arriver... A bon entendeur.

L'étude du TBVS reflète bien des dégradations de la situation : le nombre des arrêts maladie augmente, le volume des horaires écrêtés reste inquiétant etc.

Au delà des chiffres, il faut regarder le moral des troupes, et à ce niveau, là encore, la situation est inédite : perte globale du sens du travail, sentiment de se retrouver seuls face aux missions, recrutement d'externes chaotique (rotation des prestataires), baisse du moral, désorganisation des nouvelles missions (DEVOPS), multiplication des interlocuteurs, attribution de nouvelles missions sans l'effectif adapté...

A noter que désormais le manque de personnel impacte directement la hiérarchie avec des départs non remplacés.

Pour résumer : la situation devient critique notamment à l'ESI de Strasbourg, et l'avenir ne montre pas de signe de rétablissement.

Un petit mot sur la dégradation du dialogue social à la DGFIP : les dernières mesures prises par l'état pour restructurer les instances ne sont pas en faveur d'une communication bilatérale positive. Sur certains sujets importants, qui touche la santé des personnels, notamment, nous avons le sentiment de ne pas être écoutés, et les conséquences sont parfois critiques.

Les représentants de la CFTC DISI Grand-Est