

Compte -rendu de la Formation spécialisée et du CSAL

Au sujet des liminaires,

La lecture des liminaires des organisations syndicales interroge sur les sujets RH, l'organisation du SI, la rémunération, les rumeurs de fermetures de site, le fiasco GMBI...

En réponse, le nouveau DISI précise que selon lui :

- le travail de la DTNum n'empiète pas sur le SSI mais lui apporte des outils qui sont adoptés et facilitent le travail au quotidien des agents
- il n'y a pas de « petits » ESI, ce sont les missions qui comptent. Il n'y a pas d'ESI menacé et aucun plan de fermeture au niveau de la Direction générale
- Il faut savoir mettre en visibilité les équipes qui ont des savoirs-faire et faire des « offres de service » de la part des ESI auprès du SSI. Il faut « chercher le travail pour l'installer dans nos centres »
- Sur les sujets RH, le DISI confirme l'arrivée de la nouvelle responsable d'établissement à Strasbourg (RESI) le 15 novembre prochaine
- Sur le site de l'ESI Strasbourg, une 20aine d'emplois sont en attente d'être pourvus (pas de suppressions de poste cette année)

La CFTC déplore cette vision d'« offre de services » qui ne fonctionne qu'au prix d'un surinvestissement permanent des agents, déjà débordés par le sous-effectif chronique. Les recrutements doivent être réalisés en amont de la réception des nouvelles des missions, et non en aval ! Les actions d'attractivité doivent d'être accompagnées d'améliorations conséquentes des rémunérations et des conditions de travail (on parle de semaines de 4 jours, de télétravail à la carte à 100 %, de 32h hebdomadaires...), faute de quoi elles risquent de ne jamais porter leurs fruits. Les beaux discours sur le sens du service public ne sont d'aucun effet face au décrochage par rapport au privé ou à d'autres administrations pour attirer des nouveaux candidats, montrer du soutien aux agents en poste... et leur donner envie de poursuivre leur carrière à la DGFIP

Rapport de la médecine du travail 2022

La médecine du travail pointe le ressenti des agents concernant la complexité du travail, le changement permanent, l'absence de soutien des agents et les rapports avec la hiérarchie. Elle déplore le manque de reconnaissance de la hiérarchie quant à l'investissement des agents au quotidien

La médecine précise toutefois que cela semble mieux se passer à la DISI qu'à la DRFiP par exemple (mais seul 52 agents ont été entendus au total cette année)

Sur les aspects positifs elle note le soutien et l'entraide avec les collègues qui sont très forts dans notre administration

La médecine du travail rappelle le fait que les agents peuvent bénéficier de visites médicales à la demande, sans que la Direction en soit informée.

Présentation de l'observatoire interne

119 répondants à la DISI GE (30% vs 46% en 2022). La grande majorité des indicateurs sont au rouge, à l'exception du sentiment des agents d'être bien informés sur les évolutions en cours. En réponse au paradoxe de l'indicateur en forte chute sur la confiance en la stratégie de la DGFIP, la Direction ne semble pas inquiète et juge normal que les agents expriment leur opinions quand ils sont correctement informés.

La CFTC trouve très inquiétant l'absence totale de considération de la Direction pour ces chiffres alarmants, et le raccourci discutable de la Direction qui estime qu'un agent bien informé émet forcément une opinion négative.

Le fait qu'année après année, la fierté des agents de travailler à la DGFIP et les recommandations de la DGFIP en tant qu'employeur s'érodent, n'appelle toujours aucune réaction ou action concrète de la Direction.

Bilan du télétravail

La Direction valide à nouveau le télétravail exceptionnel suite à intempéries, grève ou circonstances exceptionnelles...

Idem sur des maladies contagieuses sans arrêt de travail : la Direction est prête à faire les modifications spécifiques dans SIRHIUS afin de valider le télétravail pour les agents qui n'ont pas de convention.

Au sujet de la réduction du télétravail à deux jours sur le plateau d'assistance : le DISI explique que le travail est excellemment rendu, qu'il n'y a pas de problème particulier, que les agents se sont appropriés le rythme et l'outil, que les cadres sont formés, et précise qu'il ne faut pas voir le retour à un régime de deux jours comme une punition mais comme une nécessité spécifique à la mission des plateaux, car l'encadrement a besoin de pouvoir communiquer les informations à tout le monde...

En contre-partie, la Direction précise toutefois que les règles énoncées précédemment (retour en présentiel obligatoire après une longue période d'absence...) ne sont plus à l'ordre du jour, et insiste sur le fait qu'« on ne descendra pas plus bas que deux jours »

S'il est demandé aux agents de respecter scrupuleusement les horaires de télétravail spécifiées dans leurs conventions, la Direction précise que l'organisation des horaires équipes en télétravail ne peut pas se faire avec autant de souplesse qu'en présentiel du fait « des limitations de l'outil de saisie sur SIRHIUS » qui permet de ne saisir qu'une plage fixe...

Le DISI précise qu'il n'a pas pour objectif d'utiliser le télétravail pour mettre en place du flex-office. Néanmoins, il est tout à fait favorable au partage de bureau entre les agents qui en ont la possibilité et qui se montrent volontaire, afin de générer des économies d'énergie et de chauffage...

La Direction se félicite de l'absence de recours concernant le télétravail.

Pour la CFTC, les attaques managériales en défaveur du télétravail ne sont pas cantonnées à la DISI, mais sont généralisées à l'ensemble de la DGFIP. On félicite les agents et les cadres pour leur appropriation des outils et de l'organisation du travail hybride... tout en dégradant en

récompense leurs conditions de travail pour des motifs dont la motivation réelle est toujours introuvable (est-ce vraiment les cases à cocher dans un outil informatique qui doit avoir un impact sur la vie professionnelle et personnelle des agents ?).

Sur le télétravail, la Direction n'est plus à une contradiction près. Tous les arguments sont bons pour faire marche arrière sur l'un des rares bénéfices à avoir émergé de la crise sanitaire. L'argument concurrentiel que peut apporter le télétravail pour l'attractivité à la DGFIP est malheureusement considéré comme parfaitement anecdotique. Les candidats et étudiants rencontrés aux salons auxquels participent la DGFIP ont pourtant largement démontré que les conditions de télétravail sont le facteur déterminant de l'attractivité d'un poste, à égalité voire devant la rémunération.

Cadre d'objectifs et de moyens (COM)

Le DISI explique que le cadre d'objectif et de moyen est la résultante des consultations menées lors du remue-méninges

Des points d'étape prévus et le COM doit être évoqué lors de réunions entre les agents et les encadrants

Enveloppe globale de 450M d'euros pour l'informatique à la DGFIP

Le DISI veut se mettre en position de répondre aux demandes du quotidien qui sont susceptibles de faciliter le travail, en allant voir les utilisateurs et en remontant les demandes auprès des bureaux du SI...

La CFTC s'interroge sur ce énième renouveau stratégique dont les recettes sont pourtant inchangées. Elle déplore une nouvelle action de communication creuse qui demandera des efforts supplémentaires aux agents sans aucune contrepartie ni reconnaissance pour le travail fourni.

Vos représentants CFTC sont là pour faire remonter vos demandes.

N'hésitez pas à nous contacter : cftc.disi.grand-est@dgfip.finances.gouv.fr