Syndicat National CFTC
Finances Publiques
Section du 94

Agir pour ne pas subir.

Compte rendu du CSAL du 04/10/2024

Ce comité avait notamment pour ordre du jour la présentation du bilan 2023 et du programme 2024 de la formation professionnelle, la désectorisation dans les SIP de Choisy-le-Roi et de Vincennes, les déménagements des trésoreries hospitalières de Saint-Maurice et Créteil, le Rapport social unique et le Tableau de veille sociale

1 - Présentation du bilan 2023 et du programme 2024 de la formation professionnelle

La **formation professionnelle**, qu'elle soit initiale ou continue, est un sujet structurant de la DGFIP. En effet, elle est un pilier du fonctionnement de notre administration. Les enjeux de la formation, qui ne se résument pas à un simple coût, sont doubles :

* former les nouveaux agents aux savoir-faire et savoir-être qui leur permettront d'exercer leurs missions au sein de la DGFIP ;

* former les agents tout au long de leur carrière pour perfectionner leurs compétences et connaissances.

Si l'année 2022 a été un retour à la normale en termes de formation, 2023 se caractérise par une tendance baissière que la direction attribue aux bugs de l'application SEMAFOR et au nécessaire temps d'appropriation par les agents de ce nouvel outil.

Nous reconnaissons et saluons les efforts des collègues pour organiser la formation professionnelle malgré les difficultés rencontrées dans leur service au cours de l'année écoulée à laquelle s'ajoute toujours celles du recrutement des formateurs.

Tant au niveau national que local, le bilan 2023 fait apparaître que les agents ont du mal à se former *(annulation par la direction de formations programmées en raison du faible nombre d'inscrits)* ou à suivre les formations auxquelles ils se sont pourtant inscrits *(absentéisme en raison des désistements des agents 2-3 jours avant le début de la formation)*.

> **Interpelée par la CFTC sur les causes probables de ce fort absentéisme aux formations (33%), la directrice a reconnu qu'il ne pouvait pas seulement s'agir d'imprévus de dernières minutes et que des raisons plus profondes existent. Elle a accepté à notre demande de mener une étude en demandant aux agents «absents» les raisons de leur désistement.**
> **Nous vous donnerons le résultat de cette étude même si on peut avancer, sans risquer de beaucoup se tromper, que la première cause de cet absentéisme est lié à la charge de travail conduisant les agents à faire passer au second plan leur besoin en formation.**
>
> **La direction a indiqué que ce manque d'engouement pour la formation professionnelle, constaté également pour les stages proposés au niveau interrégional ou national, s'explique aussi par le fait que les agents ne veulent plus se déplacer pour aller les suivre à Créteil ou plus loin encore. Elle va donc étudier la possibilité de délocaliser des formations dans les sites locaux si le thème et le nombre d'agents cibles le permettent.**
>
> **Pour la CFTC, une autre piste à explorer, pour solutionner ce problème, réside certainement dans la simplification de l'applicatif de gestion des frais. En effet, les collègues rapportent rencontrer des difficultés pour se faire rembourser leurs frais de déplacements sur l'application FDD.**

C'est l'objet du mail « Améliorons notre quotidien ! » qui vous a été envoyé récemment. Nous vous invitons à répondre à ce questionnaire afin que la CFTC puisse présenter à la DG les motifs nécessaires pour améliorer cet applicatif ou le revoir totalement!

En ce qui concerne les **concours**, en 2023 comme en 2024, outre le constat d'une baisse du taux de réussite pour les concours internes comme externes, on constate également une baisse des inscriptions.Or, être lauréat d'un concours devient dans notre administration, quasiment l'unique voie d'évolution professionnelle et promotion sociale. Cette désaffection s'explique notamment par la rigueur des règles de gestion qui empêchent les agents d'être affectés dans le département dans lequel ils ont pour, beaucoup, fixé le centre de leurs intérêts matériels, moraux et surtout familiaux.

Même si la direction locale ne peut modifier ces règles de gestion, la CFTC a indiqué que ce problème devait être pris en compte dans la réflexion globale sur l'attractivité de notre administration puisque les agents doivent en être les principaux ambassadeurs enthousiastes.

2 – La désectorisation des travaux d'assiette dans les SIP de Choisy-le-Roi et Vincennes

Elle est la concrétisation sur le plan juridique et administratif de ce qui était déjà une réalité dans le SIP fusionné de Vincennes : les travaux d'assiette et d'accueil des usagers étaient déjà largement désectorisés. Elle va consister à faire coller l'applicatif à l'organisationnel afin de constituer un seul secteur sous le pilotage, à tour de rôle, de 2 cadres B. Interpellé sur les difficultés que ce pilotage alternatif peut causer, la direction a indiqué que cette organisation n'était pas inscrite dans le marbre et pourrait faire l'objet d'aménagement le cas échéant.

En ce qui concerne le SIP de Choisy-le-Roi, il y aura 1 secteur de gestion avec 6 C, 2 B et une cellule d'appui avec 3 B. Il y aura une modification des installations des équipes (regroupement cohérents) qui se traduira par des déplacements d'armoires.

3 – Les déménagements de la Trésorerie de Saint Maurice et du CHIC

Les travaux avançant très vite, la direction a indiqué que celui de Saint-Maurice devrait intervenir fin novembre et celui du CHIC la 1ère semaine de décembre. Les agents bénéficieront d'un jour d'autorisation d'absence le jour du déménagement.

4 - Le rapport social unique et résultat de l'observatoire interne

Les agents se sont, au cours de l'enquête IPSOS du 16/01 au 23/02/2024, exprimés sur leur environnement professionnel et la qualité de vie au travail. La direction nous en a présenté les grandes conclusions : participation en hausse et agents assez satisfaits des conditions matérielles de travail et de leur charge de travail qui leur permet de concilier leur vie professionnelle et personnelle.

Des résultats bruts de décoffrage qu'il convient de nuancer car, tous les agents en activité ayant répondu, il n'y a pas de distinction entre les différentes catégories *(A,B et C)* et les statuts *(contractuels et titulaires)* : entre ceux, contractuels qui sont contents d'avoir trouvé un travail après une période de chômage peut-être longue et ceux, titulaires, qui voient leurs conditions de vie au travail se dégrader, la perception de l'environnement professionnel et la qualité de vie au travail est forcément différente.

Comme en 2023, la principale inquiétude des agents concerne l'avenir des missions de la DGFiP et le manque de **reconnaissance en matière de rémunération et de valorisation des compétences.**

La direction qui ne peut actionner que les leviers à sa portée, envisage de continuer à organiser des ateliers de management et de renforcer le dialogue social, formel et informel pour prendre en compte, dans toute la mesure et le plus en amont possible les contraintes et les souhaits des agents.

CONTACT PRESSE CFTC :
Mail : cftc.dgfip.94@gmail.com