



Solidaires Finances, tient à rappeler dans cette instance, le cadre législatif et réglementaire, ainsi que les conséquences juridiques majeures de **l'obligation de sécurité de résultat de tout employeur privé comme public**. Cette notion fondamentale, voire vitale, qui concerne la protection de la santé, de la sécurité et des conditions de travail des agents de la Fonction Publique, au même titre que celle des agents finances gérés et exerçant des missions de service public, impose aux chefs de service d'évaluer les risques et de supprimer les risques professionnels auxquels sont exposés leurs subordonnés, au risque d'engager leur responsabilité personnelle.

Alors que la violence institutionnelle d'Etat au service des dominants ne cesse de mettre la pression toujours plus forte sur des agents donnant le meilleur d'eux même quotidiennement, avec des objectifs inatteignables et que, dans le même temps, les news managers réduisent les moyens, les structures, ainsi que les emplois, **Solidaires Finances** tient à condamner sévèrement l'attitude du DRFiP 2A. En effet, ce dernier n'hésite pas, lui, à transcrire comme seul et unique risque « intolérable » au DUERP l'attitude des syndicats vis à vis, en réalité, de sa seule personne, osant même qualifier ce risque de « quotidien » (F4) et « grave » (G3) quand en revanche le risque d'agression à l'accueil du SIP d'Ajaccio n'est coté que « mensuel » (F2) et « sérieux » (G2) !!!

Cette violence de classe est totalement inacceptable au regard de ce qui vivent les agents quotidiennement depuis des années, tout en continuant à assurer leurs missions de service public dans un contexte de baisse de moyens budgétaires, humains, de transformation numérique du travail et d'attaques tout azimut sur les fonctionnaires !

Nous attendons la même condamnation de votre part, madame la Présidente, madame la Secrétaire Générale !

Dans la même période, sans avoir débattu préalablement avec les organisations syndicales, ni consulté les agents, la DGFIP a décidé unilatéralement de passer un appel d'offres concernant la mise en place de deux cellules d'écoute psychologique : une pour les agents, une pour les cadres aux motifs « *qu'une proportion importante d'agents estiment être insuffisamment entendus lorsqu'ils expriment attentes ou mal être, voire de la détresse. Ces situations peuvent résulter de causes multiples tant dans la sphère privée que professionnelle* ».

En agissant ainsi, la DGFIP psychologise les relations et les tensions au travail. La prise en charge de difficultés dans le travail est ainsi centrée sur un registre individuel, au lieu d'analyser et de résoudre les origines des difficultés du travail. Les dimensions technique, organisationnelle, institutionnelle et sociale utilisées précédemment pour décrire une situation de travail sont donc volontairement ignorées par la DGFIP.

Pour Solidaires Finances, de tels dispositifs ne sauraient constituer une réponse aux difficultés rencontrées par les agents et ce quel que soit leur grade (cadres ou non).



De même, la volonté de la DGFIP d'élaborer une « charte des bonnes relations de travail » s'inscrit dans la même logique de refus d'analyser les raisons objectives de la dégradation des conditions de travail et des relations de travail.

Les articles L4121-1 et L4121-2 du code du travail insistent sur l'obligation des employeurs d'agir sur les causes des risques auxquels sont exposés les travailleurs par « *la mise en place d'organisation et de moyens adaptés* ».

Pour Solidaires Finances, un tel dispositif représente un recul énorme de l'Administration dans l'approche de la prévention des risques psychosociaux en totale contradiction avec le guide de prévention des RPS élaboré avec les organisations syndicales en 2011 où il est affirmé que « *l'organisation du travail apparaît comme le levier principal de la prévention* ».

Les rapports de l'IGAS font déjà état que les employeurs publics ne respectent pas les lois en matière de travail. Alors si la loi n'est déjà pas respectée, en quoi une charte le serait-elle plus ? Nous attendons un bilan de la charte sur la gestion du temps de travail. Les multiples réorganisations liées aux suppressions d'emplois, un management centré sur les résultats, le manque de moyens pour réaliser un travail de qualité conduit à déstabiliser les agents, à porter atteinte à leur santé physique et mentale.

Pour toutes ces raisons Solidaires Finances y est totalement opposée.

Selon les résultats de l'observatoire interne 2017 à la DGFIP, un agent sur deux estime ne pas être bien informé sur les réformes et projets en cours. Ce manque d'informations est associé à un risque accru de dépression (cf. DARES ANALYSES – sept 2017 n°061). **En cas de réorganisation de services, les agents doivent être systématiquement consultés, bien en amont, sur les changements envisagés et les directions doivent prendre en compte leurs propositions.**

Si ces possibilités de discussion existent théoriquement, dans la pratique, il s'agit plus d'une communication purement descendante que d'un véritable échange sur le fond portant sur les aménagements possibles et les solutions les plus optimales. Les délais d'information des agents, des représentants du personnel et de saisine des instances (CT et CHCST) sont notoirement insuffisants.

SYNDICAT NATIONAL
Solidaires
Finances
Publiques

Solidaires
CCRF & SCL

DOUANES
Solidaires

I.D.D.
Solidaires
à l'Industrie et au Développement Durable

Solidaires
Sud
INSEE

Sud Centrale
Solidaires
Union
syndicale

Solidaires Finances vous demande donc de communiquer rapidement auprès des différentes directions afin de rappeler que « l'élaboration du dossier de présentation du projet doit être engagée le plus amont de la mise en œuvre du projet », comme le précise l'annexe de la note d'orientation 2018 portant sur les modalités de prise en compte des conditions de travail dans la conduite des projets, ainsi que le Guide sur la conduite de projet, toujours pas diffusé à ce jour.

Dans ses propres documents, la DGFIP reconnaît une « crise des modes d'organisation et de management ». Pour **Solidaires Finances**, cette crise est liée aux projets de restructuration permanente, aux suppressions d'emplois, les missions revues, dégradées. Au lieu de chercher dans la « qualité de vie au travail le levier de la performance collective », centrer son action et la déclinaison de l'encadrement sur les conditions de travail serait bien plus efficient. Réfléchir à intégrer les agents dans les choix organisationnels et stratégiques est la clef pour l'amélioration des conditions de travail.

L'administration Centrale engage quant à elle une démarche QVT en mettant notamment en place un temps compressé.

Solidaires Finances considère cette fausse bonne solution dangereuse. Augmenter le travail journalier en échange d'une semaine

de travail de 4 jours payés 91,7 % risque pour les femmes concernées de leur ajouter de nouvelles contraintes de garde d'enfants en début ou fin de journée et en mettant en difficulté les personnes avec un long temps de trajet. La proposition d'expérimentation de « temps compressé » ou de modification des temps partiels à 80 % avec des journées de travail allongées pour maintenir un jour complet de « repos » est un non-sens.

Pour Solidaires Finances il s'agit plutôt d'une intensification du travail qui n'améliorera ni les conditions de travail des agents, ni la qualité du travail rendu !

Après le rejet du projet d'accord QVT par la majorité des organisations syndicales représentatives au Conseil commun de la Fonction Publique et l'impossibilité au niveau ministériel de faire la déclinaison des accords RPS de 2013, il nous semble très présomptueux, tant de la part de la DGFIP de proposer la mise en place de cette semaine QVT, que de celle de la Centrale de mettre en place une meilleure articulation vie privé-vie professionnelle sans moyens.

De plus, à la DGFIP, appliquer la mise en concurrence des chefs de service pour l'obtention « d'un trophée d'innovation » sur le sujet démontre l'incohérence du projet envisagé.



Transformer l'administration publique en laboratoire d'expérimentation d'innovation managériale selon les principes des entreprises privées est en totale opposition avec les principes de l'administration publique telle que nous la concevons, et en totale contradiction avec la culture de prévention des risques professionnels voulue par la DGAFP.

Vous nous l'aviez promis, le passage à SIRHIUS était totalement maîtrisé. Les tests réalisés in vivo en attestent. SIRHIUS est désormais une réalité, et comme nous pouvions le craindre, des difficultés certaines ont surgi depuis son déploiement.

Ainsi, nous avons recensés divers sujets préoccupants :

Le premier d'entre eux concerne les difficultés de connexion à SIRHIUS. Doit-on parler de rationnement de celles-ci, de sous-dimensionnement de l'outil ? En tout cas, pour l'instant et pour de nombreux collègues, cette situation frise l'insupportable et ne contribue nullement à favoriser la bonne prise en main de ce nouvel outil. Pire, ces difficultés se rajoutent aux applicatifs métier, eux-mêmes ne facilitant pas toujours le travail...

Le second est en lien avec la découverte par un grand nombre de collègues, que SIRHIUS, présente des fonctionnalités plus restrictives qu'Agora. Il en est ainsi de la gestion de jours ARTT par exemple. Pour de nombreux agents, ces approches qui n'ont fait l'objet d'aucune note diffusée à grande échelle et largement accessible à toutes et à tous, conduisent à un manque de transparence certain et rendent donc l'outil suspect à leurs yeux. Nous rappelons, que lors des divers groupes de travail, la DGFIP a toujours insisté sur le fait que le changement d'applicatif RH ne conduisait pas à des changements de fond dans la gestion RH.

La troisième concerne les nombreux bugs rencontrés par les services RH, notamment en cette phase de prise en charge de la paye de juin. Ainsi, à titre d'exemple, il semblerait que certains dossiers aient changé de niveau d'UO. De plus des blocages dus à des chevauchements de dates sont également cités par les équipes.

Ainsi, concernant la paye, il nous remonte que dans de nombreuses directions, les services RH rencontrent de sérieux désagréments en cette phase de traitement des payes de juillet, et les collègues ont la désagréable impression qu'ils ne sont pas accompagnés et qu'ils doivent essayer les plâtres d'un déploiement précipité de SIRHIUS.

Pour finir sur ce sujet, reprise de données erratiques et erronées, disparition de certaines informations, prise en charge des pointages plus qu'aléatoire, connexion à l'outil plus que capricieuse... La liste des dysfonctionnements et des bugs n'est pas exhaustive, mais ils enquiquinent et exaspèrent tant les utilisateurs et utilisatrices que les gestionnaires RH qui n'ont la main sur rien ou presque : « Aussi, je vous demande d'être patients et de ne pas encombrer le service d'appels et de mails que nous ne pouvons traiter en ce moment » écrivait l'un d'entre eux aux agents excédés. Mais rassurons-nous, les CSRH et le SIA seront bientôt opérationnels... La déshumanisation en plus du reste. Tout va s'arranger : « Des correctifs applicatifs et des mises à jours vont améliorer le système » écrivait un autre gestionnaire RH à d'autres agents excédés.

On connaît la musique, c'est la même chose ou presque à chaque nouvelle application livrée, même si elle n'est pas totalement au point. Les utilisateurs essuient les plâtres, râlent et au fur et à mesure on améliore le bidule. « On » ? Nos informaticiens maison et les personnels des bureaux de Centrale qui sont contraints par les décisions venues de plus haut, d'abord de mettre en production des outils qu'eux-mêmes savent, et ils le disent en pure perte, loin de l'état de l'art, ensuite de coller des rustines pour calmer l'ire des utilisateurs, sans délais et sous la pression.

Nous ne sommes pas loin de l'accident industriel... Une étude ergonomique de conception, centrée sur l'analyse du travail aurait peut être évitée tout ce bazar ?...et celle de correction exprimée par l'ensemble des fédérations en 2017 et 2018 a pour objectif d'évaluer et résorber les points générant les nombreuses difficultés et du stress notamment sur les opérateurs de ce progiciel. De plus, **Solidaires Finances** partage les principales constatations du référé de la Cour des comptes du 20 avril 2016 sur le déploiement du système d'information des ressources humaines des ministères économiques et financiers (SIRHIUS), qualifié « d'inabouti, 10 ans après son lancement, d'inadapté à la conduite efficace du projet avec des coûts significatifs pour un retour sur investissement quasi inexistant ». **Solidaires Finances** attire donc votre attention sur toutes les difficultés rencontrées et attend que vous donniez au réseau tous les moyens pour faire face, que vous vous engagiez à ce qu'aucune difficulté ne surgisse dans le traitement des payes à venir, et que tout sera mis en place pour soutenir les équipes, améliorer l'utilisation et l'accès à l'outil, sécuriser son utilisation et ce dans la plus grande transparence pour tous les agents et agentes.

Nous souhaitons qu'au plan national, mais également en local, des points d'étape soient organisés afin de corriger sans délais les difficultés rencontrées.

Dans cette instance comme ailleurs, nous avons par le passé attiré votre attention sur les dangers d'un déploiement précipité, inquiétude que vous avez plusieurs fois balayé d'un revers de manche. Désormais, il est de votre responsabilité de tout mettre en œuvre pour que vos engagements, sur la réussite de ce projet, se concrétisent et ce dans le plus strict respect des conditions de travail des agents des services RH mais également dans la mise en œuvre d'un outil qui respecte les droits de tous les agentes et agents en matière de temps de travail, de congés, de paye, etc.



Les risques sont identifiés, vous devez les supprimer avec une obligation de résultats !