



Comité Technique Local du 18 novembre 2021 de la DiSI Île-de-France

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président du CTL,
Mesdames et Messieurs,
Cher·e·s Camarades,

La crise sanitaire alterne, depuis près de deux ans, flambées et décrues. La reprise épidémique, dont certains redoutent qu'elle ne débouche sur une cinquième vague, est d'autant plus difficile à enrayer que les personnels soignants continuent de payer le prix de l'acharnement dont ont fait – et font toujours – preuve les gouvernements qui se sont succédés depuis des décennies dans la réduction drastique des ressources de l'hôpital. Malgré la campagne de vaccination, les plus de cent mille lits d'hôpitaux supprimés depuis un quart de siècle, alliés à l'épanouissement des déserts médicaux, continuent de peser très lourd sur le quotidien des soignants, comme des patients dont ils ont la charge.

Une inquiétude supplémentaire voit le jour au sujet des prestations complémentaires de santé (PSC) depuis la parution de l'ordonnance du 17 février 2021 relative à la PSC dans la Fonction publique et le décret du 8 septembre 2021 relatif au remboursement d'une partie des cotisations de PSC. Le décret prévoit une prise en charge partielle par les employeurs publics à compter du 1er janvier 2022. À cette date, cette prise en charge devrait se monter à 15 €. Comment parler de justice sociale alors que les titulaires des pensions de retraite pourraient être exclus de ce dispositif ? Et surtout, que devient la mutualité ? Cette manœuvre vise-t-elle à autre chose que de donner carte blanche aux groupes d'assurance ? Dans cette optique, nous avons tout à redouter de la qualité de « couverture » dont bénéficierait l'ensemble des agents de l'État pour leur protection de santé...

Dans de nombreux secteurs d'activité de l'action publique (santé, enseignement, police nationale, finances publiques...), les besoins en personnels et en moyens budgétaires sont criants. La réponse gouvernementale est inaudible. La crise sanitaire a brutalement confirmé, en démentant le bien-fondé de tous les projets délétères, la nécessité d'un État fort, interventionniste et rassurant.

Aux Finances publiques, de récentes négociations sur un protocole d'accord relatif à la reconnaissance de l'engagement des agents ont abouti à l'annonce par le Directeur Général d'un versement de prime exceptionnelle. Si cette mesure, quoi qu'insuffisante, est la bienvenue, elle ne saurait masquer la totale absence d'une réelle politique salariale, dont la mise en œuvre est pourtant impérative. Le constat est affligeant : près de 20 % de perte en pouvoir d'achat en vingt ans et aucune compensation salariale pour les agents ; depuis 2010, en dehors de mesurées sans effet, il n'y a toujours pas eu de revalorisation du point d'indice. Est-ce digne d'un grand pays démocratique ? L'augmentation forte des tarifs du gaz, des carburants, pour ne citer qu'eux, n'auront d'autre effet que d'épuiser les ressources de chacun, et ce n'est certainement pas « l'indemnité inflation » généreusement mise en place par le gouvernement qui pourra y remédier. Seule une mesure de revalorisation du point à cinq euros pourrait rétablir un semblant d'équilibre.

À la DiSI Île-de-France comme ailleurs, la compensation des nombreux départs à la retraite ne peut passer que par le recrutement en effectif suffisant de fonctionnaires titulaires par la voie du concours et d'une possibilité de titularisation offerte aux contractuels déjà recrutés. Par ailleurs, la CGT Finances publiques réitère son opposition frontale à toute nouvelle restructuration de services conduisant aux fermetures de postes et répondant au dogme du NRP. Alors que l'une des AT de Lille est en voie de suppression, nous attendons toujours des nouvelles du projet de construction du nouveau bâtiment sur le site de l'ESI Nemours...

Compte-rendu du CTL du 18 novembre 2021

Ce Comité Technique Local était présidé par Jean-Louis BONNEFOI, Directeur de la DiSI Île-de-France. Siégeaient pour la CGT Finances publiques : Cécile BARRAU, Eric CHABROULET, Hervé PERESINI et Michel RISACHER.

— Tableau de bord de veille sociale (TBVS) 2019 et 2020 —

Dans l'univers du TBVS des DiSI, un Big-Bang s'est produit le 1er septembre 2019 : Histoire d'une mort (rapide) et d'une renaissance (en cours de traitement...).

Mis en œuvre en 2012, le TBVS est un outil de diagnostic et de pilotage qui permet d'identifier, d'alerter sur une difficulté ou la dégradation d'une situation dans un service et de suivre son évolution. Les directions peuvent ainsi prendre, le plus tôt possible, des mesures pour protéger la santé, la sécurité des agents et améliorer les conditions de vie au travail.

Ce dispositif de veille active est établi autour de 6 familles d'indicateurs socles (effectifs, absentéisme, écarternements horaires, rotation des agents...), et 4 familles d'indicateurs complémentaires (mobilité, démographie, sécurité au travail, relations sociales), définies en concertation avec les représentants du personnel, afin de l'adapter aux spécificités locales.

Les données sont issues d'extractions de « l'Infocentre Sirhius Décisionnel », et offrent depuis 2018 des restitutions affinées par catégorie de service et par service, des repères visuels, des graphiques et des points de comparaison à des références nationales. Les données des 3 dernières années sont intégrées au sein d'un même fichier afin de faire apparaître leur évolution.

Le bilan de la campagne du TBVS doit être présenté annuellement aux représentants du personnel.

Tout ce qui précède est ce qui est prévu dans le Guide utilisateur du TBVS. Malheureusement, la réalité est bien différente, car la réorganisation des DiSI intervenue le 01/09/2019 a produit un véritable big-bang aux conséquences inattendues !

En effet, si le TBVS semble être conçu pour gérer les services supprimés ou créés au cours des 3 dernières années dans une direction, cela n'est visiblement plus possible dans le cadre de la réorganisation des DiSI.

Résultat : tout ce qui est antérieur au 01/09/2019 semble avoir disparu dans les limbes des données informatiques. Quant au dernier quadrimestre 2019, le logiciel ne sait pas gérer cette situation et fournit des chiffres totalement aberrants et farfelus.

De l'aveu même de la DiSI IDF : « une absence de remontées – dans l'infocentre sirhius – des données du 01/01/19 au 31/08/19 relatives à la DiSI Paris-Champagne rendent le calcul de certains indicateurs incomplet donc erroné (taux de couverture, nombre d'arrêts pour congé longue maladie ou longue durée) ». Comme si la DiSI IDF venait d'être créée ex nihilo et que les ESI qui la composent n'existaient

pas auparavant ! À titre d'exemple, les effectifs des ESI qui apparaissent pour 2019 sont les suivants :

- ESI Montreuil : 26, au lieu d'environ 85.
- ESI Nemours : 46, au lieu d'environ 150.
- ESI Noisiel : 20, au lieu d'environ 70.
- ESI Paris : 26, au lieu d'environ 90.

La plupart des indicateurs étant basés sur les effectifs, il est évident que ceux-ci n'ont aucun sens.

La CGT interroge la DiSI sur ces incohérences, qui répond que « les chiffres des agents affectés sont faux, mais ce sont ceux fournis par l'Infocentre sirhius. [...] Les autres DiSI rencontrent les mêmes difficultés, la DG n'a pas d'explication... »

Passons au TBVS 2020. Là non plus, la CGT ne peut cacher sa déception. Aucune comparaison possible entre catégories de services ou entre services, car les chiffres nous sont donnés globalement par ESI. Certains indicateurs donnent des chiffres globaux sans faire apparaître le nombre d'agents concernés. Aucun chiffre sur les congés perdus ou écrêtés du fait des mises en « ASA Covid ». Aucune référence nationale, aucun graphique, des familles entières d'indicateurs ne sont ni fournies ni abordées (démographie, relations sociales au travail...).

À noter que l'ESI Versailles totalise à lui seul les neuf fiches de prévention de risques psycho-sociaux de notre DiSI.

Depuis le dernier CTL de la DiSI Paris-Champagne tenu le 20 juin 2019, celui d'aujourd'hui est le premier au cours duquel le TBVS est à l'ordre du jour. Alors que le bilan de campagne doit être présenté annuellement, il aura fallu attendre 29 mois pour que ce sujet soit dévoilé et que nous en arrivions à ce constat affligeant : **Dans les DiSI, nous sommes dans l'incapacité totale d'utiliser le TBVS pour observer l'évolution sur 3 ans des indicateurs de veille sociale, au moment même où nous en aurions le plus besoin, dans ce contexte précis de réorganisation des DiSI, suivi par une crise sanitaire sans précédent !**

Devant notre déconvenue à ne pouvoir produire la moindre analyse de ces documents tels qu'ils sont construits, le Président accepte d'organiser un GT avec les représentants du personnel, pour définir les indicateurs qui permettront d'établir un meilleur état des lieux de nos services. Malheureusement, cela ne ressuscitera pas le TBVS disparu dans ce big-bang...

— Document Unique des Risques Professionnels (DUERP) — et Plan Annuel de Prévention (PAP) 2019 – 2020 —

Les risques identifiés (de types physiques, psychosociaux ou sanitaires) sont classés par cotation de risque : D faible, C modéré, B substantiel et A intolérable ; chaque risque étant le produit de 4 paramètres : fréquence, gravité, probabilité, maîtrise. Lors du CHS-CT du 3 juin 2021, le risque lié à la Covid avait été remarqué par la CGT comme sous-quoté par la Direction. Cette dernière a accepté de la faire passer de C en B, ce qui porte le nombre total de risques B à 29, C à 47 et D à 110. Aucun risque « A – intolérable » n'est répertorié à ce jour.

Le PAP regroupe les risques les plus marquants, ou jugés comme tels, listés au préalable dans le DUERP. Les agents étaient d'abord invités à répondre à des

questionnaires qui sont ensuite examinés en groupe de travail, mais ces travaux ont été interrompus du fait de la pandémie à compter du second trimestre 2020. En sus des risques biologiques liés à la Covid, la place occupée par l'atelier EIFI (Édition- Impression-Finition) de Nemours est importante, car il s'agit d'un service fonctionnant de manière industrielle. Le Président réaffirme que ce service fait l'objet d'une vigilance particulière.

La CGT remarque que la situation des intervenants isolés, bien que signalée dans le DUERP, n'est pas reprise dans le PAP. Des dispositifs d'alerte pour travailleurs isolés (DATI) avaient été évoqués, mais la Direction continue à chercher d'autres solutions.

— Campagne 2021 des entretiens professionnels, gestion 2020 —

Les entretiens se sont tenus du 27 janvier au 19 mars 2021. Certains agents ayant bénéficié d'autorisations spéciales d'absence liées au Covid ont vu leurs journées de présence réévaluées afin de se caler sur la valeur minimale conditionnant l'évaluation.

La campagne a révélé quelques dysfonctionnements, notamment que les évaluateurs n'étaient pas tous au

courant qu'ils pouvaient diriger l'entretien en visioconférence.

6 demandes de recours ont été déposées en autorité hiérarchique : 3 en catégorie C, 1 en B et 2 en A. Seul l'un des deux A a obtenu une satisfaction totale, et les 5 autres dossiers ont été examinés en CAPL, où 2 d'entre eux ont obtenu une satisfaction totale.

— Réorganisation des services de Direction —

Avant la réorganisation des DiSI, les services directionnels avaient leur siège à Noisiel (RH) et 2 antennes à Nemours (Budget, Conditions de vie au travail, RH de proximité) et Reims (Plateforme budgétaire pour l'ensemble des DiSI). Lors de la réorganisation du 01/09/2019, le siège a été transféré à Versailles et les 3 antennes (Nemours, Noisiel et Reims) ont été provisoirement maintenues, « en attendant patiemment l'évaporation naturelle des effectifs. » C'est aujourd'hui chose faite, puisque les départs successifs de personnels sur Nemours et Noisiel (retraite, mutation, promotion) ne seront pas compensés là où les postes sont libérés, mais transférés à Versailles, qui récupère ainsi la totalité de l'activité RH et du volet budget-immobilier-logistique de la Plateforme budgétaire. Ne subsistera à l'issue de cette réorganisation que l'antenne de Reims pour les autres missions de la Plateforme budgétaire pour l'ensemble des DiSI.

Le Président a d'abord affirmé que la dispersion sur plusieurs sites « *n'était pas un choix initial* » [c'était en effet le fruit de l'histoire] avant de lâcher : « *on n'allait pas maintenir les antennes dont les agents sont sur le départ.* » La CGT considère qu'il s'agit là d'un choix politique et que l'objectif à peine dissimulé de regrouper les antennes à Versailles aura donc été rapidement atteint...

La CGT relève que l'organisation de gestion originelle (par portefeuille) disparaît au profit d'un traitement au fil de l'eau, ce qui se traduira par un renforcement de la polyvalence. Le Président répond qu'un plan de formation accompagnera les agents afin de leur permettre d'exercer au mieux leur mission lorsque celle-ci est élargie.

— Bilan d'accueil des stagiaires —

En 2020, la DiSI a accueilli 58 stagiaires : 39 A (32 Analystes et 7 PSE) et 19 B (17 Prog et 2 PSE). En 2021, la DiSI a accueilli 20 stagiaires : 4 A (1 Analyste et 3 PSE) et 16 B (14 Prog et 2 PSE). Interrogé par la CGT, le Président explique cette chute du nombre d'Analystes accueillis en 2021 par le fait que ces élèves sont destinés à la Centrale, mais font leur stage en DiSI (vivier DG). Or cette

année, la Centrale n'a pas recruté, ce qui a généré des surnombres là où étaient les stagiaires accueillis l'an dernier, empêchant ainsi de nouvelles arrivées. Des charges supplémentaires ont permis d'absorber certains surnombres, notamment à Nanterre. À Montreuil, on manque encore de visibilité. Reste à espérer que les surnombres ne disparaissent pas plus vite que les charges supplémentaires...

— Point d'étape sur la mise en œuvre du nouveau protocole de télétravail —

La Direction se félicite du retour des agents en présentiel dès la période estivale, ce qui a permis selon elle de « *reconstituer un collectif de travail.* » Le télétravail ponctuel est largement majoritaire, le jeudi étant le jour de la semaine le plus télétravaillé. Conformément à la circulaire du 09/09/2021, les dispositions spécifiques relatives aux agents reconnus vulnérables à la Covid continuent à s'appliquer.

À Noisiel, le « ponctuel » a été « fermement conseillé » aux agents, dont certains n'ont pas ré-obtenu une durée de 3 jours télétravaillés par semaine, pourtant autorisée par le protocole.

Selon le Président : « *pour l'incitation aux jours ponctuels, j'imagine que cela fait partie des consignes à donner en fonction de l'activité.* »

Par ailleurs, la Direction ne documente pas le suivi du télétravail ponctuel lorsque celui-ci est refusé à

un agent qui en fait la demande. Elle ignore s'il est possible de quantifier les refus de télétravail ponctuel. De même, il ne lui semble pas faisable de dresser un état de suivi du télétravail (ponctuel ou fixe) par service, ce qui n'aurait pourtant pas manqué d'intérêt.

Plus généralement, la CGT déplore que la DGFIP ait tenu à avancer à marche forcée sur le nouveau protocole, alors même que les négociations étaient en cours au niveau Fonction publique. La CGT dénonce aussi le très faible montant de l'allocation forfaitaire censée couvrir les frais complémentaires auxquels le télétravailleur peut avoir à faire face :

Le décret du 16 août 2021 a fixé à 2,50 € par jour télétravaillé le montant de cette allocation dans la limite de 220 € par an. Nous sommes ici très loin des chiffres du secteur privé, où cette prise en charge peut aller jusqu'à 71 € mensuels !

— Questions diverses —

Fonds d'amélioration du cadre de vie au travail

Il s'agit de la 3^e enveloppe (10 millions € au niveau national – 74 751 € pour la DiSI IDF) issue de la première négociation collective ayant eu lieu à la DGFIP et plus généralement dans la Fonction publique d'État. La première enveloppe (10 millions avant négociation, 16 millions après) constitue la prime versée aux agents sur la paye de décembre : 120 € bruts pour les A, 170 € pour les B, 250 € pour les C (le montant était unique avant négociation).

La 2^e enveloppe (10 millions) servira à augmenter le nombre de promotions en 2022.

La Direction adressera un message à tous les agents dans les derniers jours de novembre pour détailler le dispositif de négociation mis en œuvre dans notre DiSI, que nous ne développerons donc pas ici.

La CGT veillera dans ce processus de négociation à ce que chaque agent puisse bénéficier de ce fonds.

Protection Sociale Complémentaire (PSC)

La future prise en charge de cotisation à hauteur de 15 € par mois par l'employeur sera automatisée pour les personnels DGFIP cotisant à la MGEFi. Pour les autres, des démarches seront à effectuer.

Autorisations d'absence pour la vaccination

La Direction confirme que ce dispositif spécifique est maintenu pour l'injection d'une dose de rappel.

Interventions sur site le week-end

Pour les interventions demandées les samedi et dimanche, les sites de restauration administratifs étant fermés, un dispositif d'aide compensatoire est-il prévu ? La Direction va se renseigner...

Pendant ce temps, du côté de Nemours...

Interpellé par la CGT dès la lecture de la déclaration liminaire sur l'absence d'information à propos de l'avancée du projet de construction d'un nouveau bâtiment, le Président répond que « *le sujet est toujours en cours d'arbitrage, sans élément décisionnel ou nouveau, qui nous permette d'informer...* »

Poursuite du recrutement de contractuels

À l'EIFI, un septième agent contractuel va être engagé. Interrogé sur la tendance lourde qui caractérise ce type de recrutement au détriment de personnel titulaire, le Président pointe le manque de motivation des agents pour être affectés dans ce service : « *comme nous le conseille la DG, les contractuels sont notre seule véritable alternative.* »

La CGT rappelle que si la DG recrutait assez d'agents pour combler les postes à pourvoir, il serait possible d'affecter d'office des agents titulaires en sortie de concours sur tous les postes vacants ! Une dizaine d'agents doit renforcer l'EIFI au 01/09/2022 et la CGT craint que ce ne soit qu'avec des contractuels...

Prétendu non-cumul des ACF à l'EIFI

Sujet déjà débattu lors du CTL du 4 mai 2021, la CGT redemande les textes sur lesquels s'appuie la DG. La Direction, qui a déjà demandé sans obtenir de réponse, s'engage à redemander. C'est la valse des redemandes, qui peut durer indéfiniment...