

Modalités d'installation des CSAL

Le premier CSAL, Comité Social d'Administration Locale, s'est tenu à l'ESI de Rouen.

Dans notre déclaration liminaire, nous soulignons qu'il se déroule en dehors de tout cadre légal, même si juridiquement le ministère l'a autorisé.

En effet, le règlement intérieur type des CSA Fonction Publique, ne sera présenté et soumis à concertation en conseil supérieur de la Fonction Publique que le 30 janvier 2023.

Il fallait certainement faire au plus vite et formaliser la curée sur les emplois publics au ministère et à la DGFIP, et donc tenir le plus rapidement possible les CSAL « emplois » !

DOSSIER EMPLOI 2023

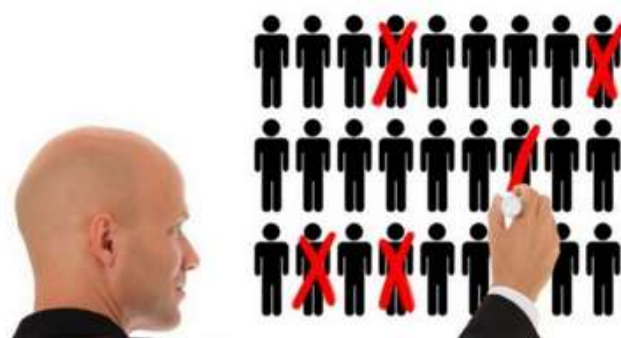
Sur le dossier emploi pour la DGFIP, quand le ministre et la DG se félicitent uniquement de **850 suppressions supplémentaires d'emplois à la DGFIP**, s'agit-il d'une touche d'humour tout à fait déplacée ou d'une vraie provocation ?

La CGT considère que les **gains de productivité** liés à la suppression de la TH sur les résidences principales, à la suppression de la contribution à l'audiovisuel public, au recours à l'intelligence artificielle, au NRP, au zéro cash, à l'API management, à GMBI, au E-enregistrement, au foncier innovant (...) devraient se traduire par des évolutions positives pour la vie au travail des agents (augmentation des rémunérations, des carrières, amélioration des conditions de travail) et non par une politique dogmatique de suppressions d'emplois.

Un des chemins emprunté par la DG reste la remise en cause de tout notre réseau de proximité de pleine compétence : avec entre autres un recentrage sur les services à compétence nationale et les directions nationales spécialisées notamment dans les services informatiques avec des créations d'emplois.

Mais en fait, ce sont 1352 suppressions d'emplois qui frappent toutes les directions départementales et régionales et qui, par conséquence, vont fragiliser le service public et augmenter les charges de travail de nos collègues des DD/DRFiP qui se voient confier de plus en plus des missions de versement de certaines aides sociales (chèque énergie, etc.).

Il a été décidé de redéployer un peu moins de 900 emplois pour répondre aux besoins prioritaires définis par la DGFIP : accélérer la transformation numérique ; renforcer certains métiers comme la lutte contre la fraude, l'accompagnement fiscal des entreprises, le recouvrement des amendes, la publicité foncière...



À la DiSI Nord, le plan de loi de finances 2023 aboutit à la création de 11 emplois (61 dans l'ensemble des DiSI) :

	DiSI	ESI Amiens	ESI Caen	ESI Lille	ESI Rouen
PLF créations d'emplois	+ 1 IDIV CN (communication)	+ 1 IDIV CN (Dev Téléactes)		+ 1 IDIV CN (OPS)	
		+ 1 A analyste (Dev Téléactes)		+ 4 A PSE (3 OPS, 1 intex applicative)	+ 2 A Analyste (dev Omega/Sigma) +1 A PSE (intex)
Repyramidage		+ 2 A analyste (Dev téléactes) - 2 C PAU (Amiens et Beauvais)		+ 1 B PAU + 1 B PSE - 2 C PAU	+ 1 B PAU (Évreux) - 1 C PAU (Évreux)
Adéquation emploi /effectif	+ 1 A administratif			- 1 A administratif (CID)	- 1 IDIV HC analyste + 1 IDIV HC Chef d'ex - 1 IDIV CN Chef d'ex + 1 IDIV CN PSE
Transformations d'emplois		- 1 B administratif + 1 B programmeur		- 1 A PSE CRA + 1 A PSE	- 1 A PSE + 1 A analyste - 1 B PAU + 1 B programmeur
SOLDE	+ 2	+ 2	0	+ 4	+ 3

Toutes les suppressions d'emplois (1 A administratif, 1 B administratif, 1 B PAU, 3 C PAU) se font sur des postes vacants.

2 C PAU sont « transformés » en B PAU pour réduire des surnombres.

Le transfert du A administratif de l'ESI de Lille vers la direction permet aussi de réduire un surnombre.

Rien pour les services d'assistance qui vont devenir la variable d'ajustement... pour les suppressions d'emplois.

La CGT a profité de ce CSAL emploi pour demander la transformation des deux emplois C corps des agents techniques d'Amiens en C corps des agents administratifs en prévision de leur reconversion début 2024 vers le service exploitation. La direction va transmettre la question à la DG.

L'informatique est donc à l'honneur, ne devrions-nous pas nous réjouir ?

Non, la CGT DiSI Nord ne partage pas l'enthousiasme de la direction. La CGT DISI Nord est solidaire de l'ensemble des collègues de la DGFIP ! Nous voulons améliorer leurs outils de travail, pas servir de prétexte à la suppression de leurs emplois.

Les emplois annoncés sont une **fausse bonne nouvelle** ! Ils ne viennent pas soulager les équipes en place. Ils accompagnent une importante charge de travail supplémentaire, **rien ne dit qu'ils suffiront à l'absorber**. Car les emplois annoncés risquent fort d'être des **chaises vides ou alors comblés par le recrutement massif de contractuels**.

Pour toutes ces raisons, la CGT a voté CONTRE le dossier emploi présenté par la direction.

AFFECTATION AU « PROFIL » DES INSPECTEURS

Le recrutement au choix a été ouvert la semaine dernière (dépôt de mutation nationale). Les affectations des inspecteurs en ESI ne se feront plus sur le critère objectif de l'ancienneté. Les inspecteurs (PSE, Analyste) actuellement à l'ENFIP peuvent aussi obtenir une modification de leur affectation initiale en participant à ce mouvement au profil.

Les collègues vont être reçus en entretien individuel par les équipes de direction des DiSI / ESI. Le choix sera fait par la Direction à l'issue de ces entretiens selon certains critères (profil informatique). À compétences égales, alors seulement certaines priorités (handicap, rapprochement,...) pourraient être appliquées.

De plus, des contractuels peuvent postuler pour ces fiches de postes ou des agents d'autres administrations en position de détachement. Ils seront alors mis en concurrence directe avec nos collègues en interne. L'affectation des inspecteurs restera au 1^{er} septembre 2023.

Pour la CGT, cette nouvelle « règle » de mutation/affectation des inspecteurs, qui remet en cause la règle de l'ancienneté, est sujette à des dérives. On ne peut pas croire que cela se fasse uniquement dans l'intérêt des agents et cette pratique risque de laisser des agents sur le côté.

La CGT est fermement opposée à cette nouvelle atteinte à nos règles de gestion source d'iniquité entre les collègues. Le « copinage » devient la règle pour les affectations. Les inspecteurs « sélectionnés » se sentiront redevables envers leur directeur. Le risque de dérives discriminatoires (sexistes, syndicales, « délit de sale gueule »...) est réel.

TABLEAU DES EMPLOIS

Comme à l'habitude, la direction nous a fourni un tableau des emplois, ESI par ESI. Suite à notre demande lors du dernier CTL, cette fois en y précisant les emplois occupés par des contractuels ou des agents détachés d'autres administrations.

Au total, 11 contractuels en CDD et 5 agents détachés sont actuellement en poste à la DiSI Nord.

CONTRACTUELS et DÉTACHÉS à la DiSI Nord			
	Niveau A	Niveau B	Niveau C
Amiens	1 contractuel Analyste	2 contractuels prog. 2 contractuels à la CID 02	
Caen			1 Contractuel PAU à la CID de St Lo
Lille	1 contractuel chef de projet 1 détachement A PSE		1 contractuel PAU à la CID de Lille 1 contractuel PAU à la CID de Boulogne-sur-Mer
Rouen			2 contractuels PAU 4 détachements (A PSE CRA, B PAU, B prog., C PAU)

À partir du tableau des emplois fourni par la direction, nous avons pu « estimer » les vacances d'emplois dans chaque ESI dans les mois à venir en tenant compte du PLF 2023, des pré-affectations d'inspecteurs (*) et programmeurs de l'ENFIP et des futurs départs en retraite. Ces chiffres sont indicatifs, la direction s'est engagée à publier sur Ulysse DiSI Nord un tableau des emplois vacants en situation 1^{er} janvier 2023.

(*) les pré-affectations d'inspecteurs pourraient évoluer puisque ces collègues auront la possibilité de participer au mouvement de mutation au profil (voir plus haut).

ESTIMATIONS DES POSTES VACANTS à la DiSI NORD				
	Niveau A et A+	Niveau B	Niveau C	Total
Direction	1 IDIV CN	1 B administratif		2
Amiens	1 IDIV CN 3 A Analyste 3 A PSE	5 B programmeurs	2 C PAU 1 C dactylocodeuse	15
Caen	6 A analyste 1 A PSE 2 A PSE CRA			9
Lille	1 IDIV CN 7 A PSE 1 A PSE CRA			9
Rouen	1 IDIV CN 4 A Analyste 2 A PSE 1 A PSE CRA	2 B PAU 6 B programmeurs	2 C PAU	18
	34	14	5	53

COM : Contrat d'objectifs et de moyens

C'est parti pour une nouvelle campagne de COM

À la suite de la « concertation » expresse du début d'été dernier – le fameux remue-ménages –, la Direction Générale somme ses directions locales de présenter son nouveau Contrat d'Objectifs et de Moyens. Et vite, il faut le faire au plus tôt, en ce début d'année, avant même que les règlements intérieurs des nouveaux CSAL ne soient approuvés (voir plus haut).

Le COM semble donc un document important pour la DG. Il définit les grandes stratégies et les orientations de la DGFIP pour les prochaines années. Et comme, pour la DG toujours, la concertation a déjà eu lieu, il faut le prendre pour argent comptant et l'appliquer sans rechigner...

Que contient ce document ? Bien évidemment, aucune des lignes proposées ne provient d'une remontée réelle des agents. On y retrouve surtout des préconisations formulées par l'IGF, l'Inspection Générale des Finances qui dépend directement du ministère :

- encore et toujours des suppressions d'emplois (même si en baisse) et donc des disparitions de missions,
- l'accélération de la transformation numérique : toujours plus de dématérialisation mais aussi un recours accru à l'intelligence artificielle ou au data-mining,
- ou un renforcement du pilotage, où l'on reparle de la performance et des indicateurs.



L'informatique est à l'honneur, mais il n'y a pas lieu de se réjouir car, forcément, des moyens et des emplois seront supprimés dans les directions départementales et régionales. La CGT DiSI Nord est évidemment solidaire de l'ensemble des collègues de la DGFIP ! Qui plus est, dans ce COM, rien ne figure sur les conditions de travail et les rémunérations des agents. Les gains de productivité supposés être réalisés avec l'utilisation de l'IA sur les cinq prochaines années ne servent qu'à justifier la suppression d'emplois. Rien ne bénéficie jamais aux agents malgré les efforts consentis.

Par ailleurs, pour la CGT le « tout numérique » dogmatique de la DG va laisser de côté un certain nombre de citoyens. Tout cela est en parfaite contradiction avec la mission de service public affichée par le COM.

Et concrètement pour la DiSI Nord ? Les déclinaisons sont encore... floues. Des réunions vont avoir lieu dans les services pour présenter les « bienfaits » de ce nouveau COM. La direction, lors du CSAL, n'a fait que paraphraser le document d'orientation présenté par la DG et n'a pas apporté de réelles informations. Il ne s'agit pour l'instant que de *com'*... c'est le cas de le dire. De nouveaux emplois vont arriver, mais loin de combler les nombreux postes déjà vacants, ils risquent fort de se transformer en de nouvelles chaises vides. L'attractivité à la DGFIP ne se décrète pas ! Les places aux concours informatiques ne sont pas légions et les recrutements de contractuels se soldent rarement par une « intégration » à la DGFIP sur un emploi de titulaire.

Pour garder et attirer de nouveaux talents, la solution prônée par la CGT : augmenter les salaires et améliorer les conditions de travail et les règles de gestion !

BILAN DES ENTRETIENS PROFESSIONNELS 2022 :

Les entretiens individuels 2022 (année de gestion 2021) donne le bilan présenté ci-après.

Pour 341 agents évalués :

- 300 agents ont été évalués en présentiel,
- 16 agents évalués en distanciel,
- 25 agents ont refusé l'entretien (la palme revenant à l'ESI d'Amiens).

A partir de 2023, avec la disparition des CAPL, le seul recours possible après le recours hiérarchique sera celui via la CAPN voir le tribunal administratif lorsqu'il n'y a plus de CAPN.

Pour répondre à une demande de la CGT, la Direction nous fournira prochainement le nombre de recours hiérarchiques à la DiSI Nord en 2022

Pour la gestion des agents, le logiciel EDEN RH sera remplacé par ESTEVE.

Les anciens comptes rendus d'évaluation professionnel (CREP) seront intégrés à Sirhius. Une nouvelle manière d'évaluer les encadrants sera intégrée également dans ESTEVE.

La CGT réaffirme la nécessité de boycotter ces entretiens professionnels prémices à la rémunération au mérite (RIFSEEP).

POINT MISSIONS

De nouvelles missions ont été attribuées à la DiSI Nord lors du dernier COPSI missions.

ESI de Lille	infrastructure VPN , attribution de la qualification et de la documentation des clés 4 et 5G.
ESI de Rouen	GOLD/GOLF , transfert des missions de pilotage, d'EA et d'Intex OMEGAassist , attribution des missions d'OPS
ESI de Caen	MesAP (messagerie sécurisée de l'ENSAP), attribution du Dev de l'application.

FUTURE CITÉ ADMINISTRATIVE AMIENS

AGRIA : choix du mode de restauration avec la poursuite des rencontres de prestataires de restauration collective et travaux sur les plans du RIA. Un conseil d'administration est prévu le 02 mars pour valider les actions du bureau.

Mobilier innovant

Un choix sera à faire dans le catalogue UGAP pour le mobilier qui sera entièrement neuf pour les agents. Il y a aussi une demande de mobilier innovant qui sera financé à 75% par la préfecture pour encourager le regroupement des agents en organisation open-space (entre 5 et 9 agents). Les bureaux individuels seront financés à 100 % par la DGFIP.



Une présentation du mobilier sera faite aux agents mais ils n'auront pas le choix car une concertation n'est pas prévue à cause du calendrier contraint imposé par la préfecture. La réponse devrait être faite d'ici fin janvier.

La CGT demande s'il est possible d'avoir un local syndical DiSI s'il reste un local vide.

Est-ce qu'une visite du nouveau bâtiment avec les membres du futur CSA formation spécialisée (le nouveau CHS) ? Pour le moment les locaux ne sont pas accessibles. À voir courant 2023...

