



## Comité Social d'Administration local du 24 janvier 2023 de la DiSI Île-de-France

### COMPTE-RENDU

Siégeaient pour la CGT Finances publiques : Françoise RETIF (ESI Nemours), Hervé PERESINI (ESI Noisiel), Robert SEGURA (ESI Montreuil), Christophe PONSOT (ESI Nemours), Jamila DARAAOUI (ESI Versailles) et en tant qu'expert Gabriel BRIZEMEURE (ESI Nemours).

Le CSAL était présidé par M. Jean-Louis BONNEFOI, Directeur de la DiSI Île-de-France.

Les revendications portées par la CGT Finances publiques, figurant dans [notre déclaration liminaire](#), sont plus que jamais d'actualité en ce début d'année. Si celui-ci est marqué par la hausse des prix, le surcoût énergétique et la guerre qui se poursuit en Ukraine, la contre-réforme des retraites constitue à n'en pas douter l'un des plus grands défis sociétaux de notre temps.

La situation de l'emploi à la DGFIP, thème principal de ce tout premier CSAL, est marquée une fois de plus, du sceau des suppressions de postes. Premier couac : boycotté par l'ensemble des organisations syndicales lors de la session initiale, ce nouveau Comité, qui est censé remplacer (contre l'avis de la CGT) à la fois les CTL et CHS-CT, a été réuni sans que son règlement intérieur n'ait été adopté. Le Directeur a indiqué que le CSAL devait commencer « en l'état ».

### État des lieux de l'emploi à la DiSI Île-de-France pour 2023 :

Comme on pouvait s'y attendre, le président a insisté sur l'absence de suppressions de postes cette année en DiSI, ces dernières ayant surtout été évitées « grâce » aux réaffectations vers les missions dites prioritaires, dont l'informatique fait partie. **En effet, si l'ensemble des 7 DiSI se renforce de 76 emplois (dont 5 pour la nôtre) pour assurer de nouvelles missions, tous ces emplois sont prélevés sur le réseau des DD/R/FiP qui en perd au total 1566 !**

Au tableau de gestion des emplois (TAGERFIP), on dénombre 667 emplois au 31/12/2022 dans notre DiSI. La mission API confiée à l'ESI de Nemours, les besoins pour Hélios à Versailles et la gestion du CIP de Noisiel porte à 674 le nombre d'emplois en ce début d'année. 2 emplois d'IDIV sont offerts, l'un à Versailles (Hélios) et le second à Nanterre. Un emploi de catégorie A dédié à l'attractivité de la DGFIP est créé à Versailles.

Le Directeur a indiqué que les suppressions d'emplois B et C sont surtout le fait des « profils » dont on a besoin, d'où des transformations de postes : 1 B PROG transformé en A ADMIN sur Noisiel (pour l'encadrement de la CID Noisy-le-Grand) ; 1 B PAU transformé en A ADMIN sur Paris (organisation du site Admin IBT) ; 1 C PAU transformé en B PAU sur Montreuil (CID Créteil) ; 2 C PAU transformés en B PROG sur Versailles afin de rééquilibrer les équipes ; sur Nemours 2 C PAU, 2 C DACTYLO et 1 C ADMIN sont transformés en C Techniques pour renforcer l'édition ; sur Noisiel 1 C ADMIN est transformé en C Technique afin de renforcer l'équipe des chauffeurs. Des transferts entre sites sont également prévus afin de compléter certaines missions : à Nemours, 2 B PAU, 2 A Analystes issus de Paris et Versailles rejoignent l'équipe API ; sur Noisiel, 3 C PAU sont transférés de Paris et Versailles pour renforcer l'Assistance.

Sur nos 674 emplois, malgré 31 recrutements de contractuels en 2022, seulement 617 sont pourvus, ce qui laisse un nombre d'emplois vacants proche de la soixantaine, **soit 10 % des effectifs, le double du taux affiché par la DGFIP, alors qu'on nous répète que « l'informatique est prioritaire », cherchez l'erreur !** Outre la volonté de la DG de ne pas ouvrir les concours à la hauteur des besoins, peut-être faudrait-il également tenir compte du manque d'attractivité dont souffre l'informatique à la DGFIP, en particulier pour les personnels détenant des compétences pointues, ce qui pose encore une fois la question des salaires proposés...

La CGT Finances publiques a interpellé la Direction sur le manque de transparence au regard de l'effectif des contractuels : le président reconnaît volontiers qu'ils ne sont pas seulement 5 comme annoncé dans les documents préparatoires, mais 32 compte tenu des derniers recrutements. Une journée consacrée aux contractuels ou détachés accueillis à la DiSI depuis avril 2022 est d'ailleurs prévue le 10 février. Pas d'indication documentée non plus sur les futurs retraitables, alors que des prévisions sont établies : 132 agents (68 femmes, 64 hommes) ont été sollicités sur leur choix pour 2023, initiative qui a reçu 95 réponses. 12 agents sont certains de partir et 16 l'envisagent probablement, ce qui représente 5 % de nos effectifs. A noter que 40 % de ces départs concerneraient le site de Nemours.

Suite à notre demande d'avoir communication comme auparavant du volume de temps partiel, la Direction répond que dans la mesure où celui-ci n'est pas compensé, cette information n'est pas disponible. Curieuse explication, puisque cela fait des décennies qu'il n'est pas compensé, ce qui n'empêchait pas de connaître par le passé la situation des effectifs. **Moralité : plus la gestion des RH s'automatise et se centralise, moins on sait ce qu'il se passe !**

Par ailleurs, il est important de noter que, pour la catégorie A, **l'année 2023 sera la première du recrutement dit « au choix »** qui remet en question la règle objective de l'ancienneté administrative. Non seulement les inspecteurs sortant de l'ENFiP pourront participer à ce mouvement à profil, mais également des contractuels ou des agents en détachement. Dès le mouvement du 1<sup>er</sup> septembre 2023, des dérives seront donc à craindre : copinage, discrimination, sexisme, etc.

**Les représentants du personnel ont voté CONTRE ce projet à l'unanimité** (3 voix CGT, 1 voix CFTD-CFTC, Solidaires étant absents, ayant choisi de boycotter à nouveau après le boycott intersyndical de la première convocation).

Ce vote CONTRE s'explique notamment par le fait que le solde net de 850 suppressions d'emplois prévues cette année à la DGFIP (dont pour rappel 1566 dans le réseau) ne sauraient avoir pour corollaire un quelconque « traitement de faveur » dont le Service des Systèmes d'Information serait gagnant (pour plus de détails, lire [notre déclaration liminaire](#)).

### **Concertation locale sur les orientations du Contrat d'Objectifs et de Moyens :**

Le COM inclut la prise en compte du « grand remue-méninges », forme de management participatif dont la CGT Finances publiques n'est pas friande, puisqu'il n'a pas d'autre vocation que d'afficher une pseudo-concertation en dehors de tout cadre légal. **La finalité n'est pas d'écouter les agents (ni les OS), mais de satisfaire aux préconisations de l'Inspection Générale des Finances.** Le précédent COM insistait sur les structures, ici l'aspect métier est renforcé avec une redéfinition des missions par ordre de « priorité ». En termes de budget, l'informatique devient prépondérante. L'IGF impulse l'axe général et demande un engagement accru sur des objectifs, en contrepartie des moyens alloués...

### **Questions diverses :**

#### **- Nemours : cas d'une collègue exerçant des fonctions qui ne correspondent pas à son grade :**

La CGT Finances publiques a évoqué le cas d'un cadre B qui « fait office » de cadre A depuis son départ il y a des années. Il ne lui a été proposée aucune prime spécifique. La Direction a prévu de recruter un cadre A contractuel sur cet emploi. Il a été demandé à ce cadre B de rédiger lui-même la fiche de poste correspondante, pour qu'un contractuel à former vienne le remplacer. La Direction estime qu'il est inenvisageable de déroger aux règles de gestion sur les promotions, mais reconnaît qu'un cadre B qui fait de l'intérim sur une longue période a droit *a minima* à une valorisation de son dossier...

#### **- Noisiel : situation de certaines conventions de télétravail ponctuel :**

Un collègue s'est vu refuser à de multiples reprises ses demandes de télétravail ponctuel, en dépit d'une convention conclue en bonne et due forme et toujours valable. Un des arguments avancés par le responsable de site est que le télétravail conventionné n'est « ni un droit ni une obligation ». Selon la Direction, le télétravail est conditionné par la capacité de l'agent à exercer ses fonctions en toute autonomie, en sus de la nature de la mission à pouvoir être télétravaillée au sein du service. Il n'y a, dans les faits, pas de limite à l'exercice du télétravail, sauf si le postulant n'est pas encore formé ni autonome, ou si *a contrario* sa présence est requise pour accompagner de nouveaux agents. Ce n'est pas un droit absolu si la raison de service prime, mais si la nature du travail est compatible, on peut aller jusqu'à trois jours de télétravail hebdomadaires. Les « cas particuliers » peuvent faire l'objet d'un examen par la DiSI.

#### **- Noisiel : interrogation concernant le transport par fourgon de charges lourdes :**

En cas de dommages subis par des objets lourds et volumineux, lors d'un accident par exemple, qu'en est-il de la responsabilité des chauffeurs ? L'absence de sangles pour attacher les objets hauts (ex : mopieurs pouvant peser 120 kg) sur les parois interne du véhicule peut poser problème ; la marchandise est souvent « calée » avec les moyens du bord (ex : roue de secours, palettes...).

Selon la Direction, il s'agit d'un élément de sécurité qui doit être acquis sans délai s'il répond à un besoin. Lors d'un transport de marchandises, l'assurance de l'administration prend en charge le sinistre, sauf si une faute est commise (ex : non respect du code de la route), ce qui peut amener l'administration à se désolidariser de son personnel.