



## COMPTE-RENDU

### DISI Paris-Champagne Comité Technique Local du 5 Janvier 2017

La CGT Finances publiques vous présente ses meilleurs vœux de bonne et heureuse année.

*Elus CGT Finances publiques : Michel RISACHER (ESI de Nemours) ; Béatrice ROMAGNY (ESI de Reims) ; Jean-Marc CHAUMELLE (ESI de Chalons) ; Arnaud SOUPEZ et Hervé PERESINI (ESI de Noisiel). Le CTL était présidé par M. Marc LUX, Directeur de la DISI Paris-Champagne.*

Au débat préliminaire ont prioritairement été abordées les suppressions de postes prévues pour 2017. Le Directeur a d'office précisé que seule la localisation de ces suppressions le concerne, le nombre de suppressions ne se discutant pas. Nous totalisons environ 100 suppressions de postes depuis la création de la DISI en 2011. Ces suppressions sont de plus en plus difficiles à « absorber », quand bien même il y a, soixante emplois vacants nets à la DISI !

La fin de ce processus de destruction n'est pas visible : la DGFIP a le douteux privilège d'être une cible de choix en matière de suppressions d'emplois, tandis que le MINEFI ne figure pas en priorité des dotations budgétaires...

La stratégie du Directeur se veut rassurante, avec un bémol : il n'est pas question de demander aux agents de surtravailler mais le surtravail est « compensé » au fur et à mesure par des transferts de charge : « de toute manière, quand on ne peut faire face au manque d'effectifs, il est illusoire de tenter d'y parer coûte que coûte ». Unique consolation : le transfert des missions permet de conserver ces dernières, dont la mission GCOS 7, qui va passer sous contrôle de l'ESI de Marseille-St-Loup.

Selon M.Lux, le Directeur général Bruno Parent est pleinement conscient de la situation. Les instances gouvernementales lui demandent de « tenir ». Selon le DG lui-même, les mesures de « simplification » de parviennent pas à compenser l'effet négatif des suppressions de postes.

#### **La CGT demande l'arrêt immédiat des suppressions de postes.**

**Sur l'avenir de l'éditique**, la Direction affirme ne posséder ni calendrier ni stratégie projetant un futur arrêt de l'activité : au contraire et d'après le Directeur, le plan de charge de l'ESI de Montreuil Fédération serait en augmentation. A partir de Mars ou Avril 2017, les bulletins de paie seront dématérialisés dans leur confection mais continueront à être édités. L'arrêté ministériel du 26 Décembre 2016, à la suite du décret d' Août 2016, fixe à Juillet 2018 la date définitive de la fin de production papier. Dans le futur, le bulletin de paye serait automatiquement stocké dans l'ENSAP (Espace numérique sécurisé de l'agent public). L'ensemble de la Fonction publique d'État devrait être touché par cette mesure en 2020. La CGT Finances publiques rappelle toutefois que les bulletins de paie représentent 10 % du plan de charge de la mission éditique à l'échelle du pays !

**Autre sujet de contestation : la campagne d'évaluation des agents de catégorie B.** Une note du 30 Décembre 2016 impose qu'il n'y aura plus ni réduction ni majoration du cadencement d'échelon. L'absence de DKM (dotation capital mois) ne donnera lieu à aucun traitement particulier, le cadencement est simplement gelé et la valeur de référence sera automatiquement attribuée. La réduction/majoration ne peut donc faire l'objet d'aucune appréciation... **Si nous faisons le lien de cette mesure avec le PPCR, le RIFSEEP, et les suppressions d'emplois, la diminution de la masse salariale publique comme cible du gouvernement ne fait à l'évidence plus de doute.**

**Enfin, sur l'avenir des RH, les centres de services des ressources humaines (CSRH)** reprennent toute la gestion de la paie à partir de cette année. Le service des Ressources humaines de Reims est donc directement impacté. L'attribution d'une nouvelle mission pour les agents a été demandée, mais pour le moment le Directeur avoue ne pas avoir gain de cause. La CGT Finances publiques

désapprouve vivement ce n-ième choix de regroupement opéré par la DG, d'autant plus que le service RH de la DISI fonctionne jusqu'à présent de manière satisfaisante. Prochainement, il n'aurait plus en charge que la gestion Agora. Une fois de plus, le seul intérêt de la manœuvre est visiblement de « gagner » des postes...

### **Sujets inscrits à l'ordre du jour :**

#### **Conséquences pour l'emploi à la DISI du Projet de Loi de Finances 2017 :**

17 nouvelles suppressions de postes ! C'est le montant de la contribution(sic) de la DISI Paris Champagne au PLF.

Selon la Direction, elles sont aussi en partie la conséquence de la fusion Bobigny-Montreuil Blanqui ; d'autre part, la liste d'aptitude de B en A motive la suppression d'un poste de B PSE sur Noisiel. Le Directeur annonce qu'il a demandé une estimation de l'effectif plancher pour poursuivre la mission Acquisition de données (Nemours) sans réponse à ce jour. RH annonce qu'un poste d'IDIV sur Nemours pourrait être maintenu au prix de la perte d'un poste A mais le Directeur affirme que ce dernier emploi a de bonnes chances d'être conservé. Pour la partie GCOS 7, dont l'exploitation/intégration AMD et d'autres missions situées à Montreuil Fédération doivent être reprises par l'ESI de Marseille, les collègues souhaitant rester à la DISI seront considérés comme prioritaires .

Notons qu'à Montreuil Fédération les locaux sont vastes tandis que le personnel subit une continuelle diminution d'effectifs... Le Directeur aurait une idée sur l'utilisation des locaux mais ne dévoile rien pour l'instant tant « qu'il n'est pas sûr de la faisabilité ». Au cas où le site serait vendu, le Directeur avoue ne pas savoir où pourrait être relogée l'éditique !

### **Les représentants de la CGT Finances publiques ont voté contre ces nouvelles suppressions de postes.**

#### **Télétravail à la DISI Paris Champagne :**

##### *De l'importance de la convention :*

Le télétravail se concrétise en droit par une convention signée entre l'agent et la Direction. Le Directeur ne sait quelles sont les interactions possibles entre cette convention et les statuts de la Fonction publique d'État.

Selon la CGT Finances publiques, il s'agit là d'une question de fond : le fonctionnaire est placé dans une relation statutaire et réglementaire et non de contractualisation des tâches ! Le principe de la convention est de constituer un lien de subordination et peut conduire à des dérives du fait de l'inégalité de poids entre agent et Direction, nous y sommes donc opposés. Le Directeur concède que la logique de cette démarche est contractuelle mais insiste sur son caractère non obligatoire et la possibilité de dénoncer la convention de part et d'autre.

Quelques chiffres : 53 collègues de la DISI sont intéressés, 14 candidatures seront retenues. L'agent signataire doit fournir une attestation d'assurance prouvant la prise en compte de son lieu de télétravail dans le cadre de la multirisque habitation ; il est donc conseillé de se renseigner auprès de son assureur avant de candidater afin de prendre connaissance des surprimes éventuelles.

La faisabilité de la mission chez l'agent peut faire l'objet d'une visite à domicile et d'une analyse préliminaire : faisabilité technique d'abord, et faisabilité juridique. L'administration fournit un poste de travail et un accès par VPN, voire un écran selon la mission effective. L'agent doit disposer d'un espace de travail décent et d'une connexion Internet si possible testée. Le travail fourni est censé être vérifiable et quantifiable, cependant il n'est pas prévu d'effectuer du pistage d'activité par traceur de connexion, comme c'est le cas dans le privé. Pour ce qui est des horaires, le crédit d'heures n'est pas possible. Aucun déplacement pour intervention n'est autorisé, ce qui exclut d'office certaines catégories de personnel : huissiers, CID, SIL et vérificateurs.

##### *Les modalités de la préfiguration :*

L'expérimentation doit débuter en février ; il n'y aura pas de conventions supplémentaires délivrées après le 31 Août 2017. Le cadencement de début sera limité à un jour par semaine, puis deux puis trois afin d'assurer une progressivité d'adaptation. Pour les candidats auxquels l'administration opposerait un refus, un recours serait possible en CAPL (à différencier selon la catégorie A , B ou C). Cette organisation du travail étant entièrement nouvelle, la Direction propose d'attendre le mois de Juin pour dresser un premier bilan.

Soulignons que pour l'ESI de Noisiel, l'information auprès des agents n'a quasiment pas eu lieu alors que dans d'autres ESI (Reims) l'appel à candidature a été bien diffusé. Ce traitement inégalitaire est à mettre sous la responsabilité du chef d'établissement concerné.

La CGT Finances publiques fait remarquer que :

- La visite à domicile a un côté intrusif au regard de l'intimité du candidat.
- Le numéro de téléphone personnel doit obligatoirement être fourni.
- En cas de sinistre touchant la santé, la notion d'accident du travail n'est pas retenue et les frais médicaux doivent être gérés par l'assuré social.
- Un risque réel existe : le surcroît d'heures travaillées, comme c'est déjà le cas pour certaines catégories de personnel, comme les vérificateurs fiscaux.
- Un télétravailleur qui habite loin de son lieu de travail connaîtra une forte diminution de ses frais réels.
- L'accident de travail à domicile n'est pas possible ; l'exercice des missions ne fait pas l'objet d'une division fiscale.

Dans tous les cas de figure, la Direction confirme que le télétravail n'est pas destiné aux agents nouvellement affectés.

#### Questions diverses :

##### *Qualité de l'eau courante à l'ESI de Reims :*

Dans cet ESI il est défendu aux agents de consommer l'eau du robinet ; suite aux derniers prélèvements, cette dernière présente un taux de plomb (15 microg/litre) supérieur à celui toléré au titre de la norme 2016 ( 10 microg/litre). En 2013 le seuil était fixé à 25 microg/litre. Puis le Directeur a, de manière assez surprenante, enchaîné sur les difficultés immobilières en « réfléchissant tout haut » : si l'établissement venait à être « déménagé » dans un nouvel immeuble, que devient l'atelier EIFI ?

##### *Restauration collective :*

La CGT Finances publiques relève une tendance nouvelle qui conduit à la fermeture des établissements de restauration situés à proximité dès lors que la structure administrative comprend moins de 30 agents. Ainsi, c'est le nombre d'agents, et non le nombre de rationnaires qui détermine la fermeture ou pas d'une cantine. Pourquoi ? En l'absence de cantine, l'administration aurait obligation de fournir des tickets restaurant ou une carte de restauration spécifique...En tout état de cause, la CGT Finances publiques se prononce contre toute fermeture de site de restauration collective et pour le maintien des cantines existantes. Au cas particulier des cantines de la DISI, aucune cantine n'existe dans les résidences dont l'effectif serait inférieur au seuil de trente.

##### *Mise en place d'une allocation complémentaire de fonctions (ACF) revalorisée pour les A administratifs encadrants :*

Prévue à compter de la paye de février avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 2017. Un problème peut se poser pour les agents A dits « de Direction » si cette nouvelle ACF remplace la prime de Direction, dont le montant est supérieur.

---

**A lire page suivante la déclaration liminaire de la CGT Finances publiques.**



## DECLARATION LIMINAIRE

### DISI Paris-Champagne Comité Technique Local du 5 Janvier 2017

**Monsieur le Président du Comité Technique local,  
Mesdames et Messieurs,  
Cher(e)s Camarades,**

*La CGT Finances publiques vous présente ses meilleurs voeux pour l'année 2017.*

A la DGFIP, le nouveau millésime est marqué par un plan de 1810 suppressions de postes supplémentaires, dont 17 à la DISI. Au delà des seules conséquences chiffrées de cette mesure se confirme la volonté de destruction des services des ministères financiers avec désormais les structures informatiques en ligne de mire. Les fusions administratives ou immobilières n' épargnent pas la DISI Paris-Champagne. D'autre part, des incertitudes persistent sur les modalités d'évaluation des agents de catégorie B, le cadencement unique ayant été acté lors du Groupe de travail du 26 Septembre 2016. Sur ce sujet essentiel, la CGT Finances publiques estime qu'au préalable une information complète et une réflexion collective sont indispensables puisqu'il impacte directement la carrière des intéressés.

Le stade du seul malaise est dépassé. Les raisons de la colère sont nombreuses. La volonté gouvernementale de destruction des emplois et de remise en question des services et carrières à la DGFIP, au moyen de réformes présentées mensongèrement comme bénéfiques pour les agents ou les redevables ( PPCR, PAR, PAS ) ne fait qu'amplifier le ressentiment. Le mouvement du 15 Novembre a mobilisé un agent sur quatre et a atteint des pics dans de nombreux départements, particulièrement dans les services ayant un contact direct avec les contribuables. La mobilisation s'élargit aux cadres supérieurs et à l'Administration centrale, cette dernière étant confrontées à de nouvelles conditions durcies de carrière pour les postes au choix ou à profil. L'ampleur exceptionnelle du mouvement martiniquais du 17 Novembre renforce et encourage les luttes à tous les niveaux.

Parmi elles, la lutte pour l'égalité devant l'impôt a pris tout son sens en Décembre dernier avec l'aboutissement du combat mené par un de nos camarades lot-et-garonnais qui a obtenu en justice un dédommagement pour le harcèlement professionnel dont il a été victime « à cause » de son sens du devoir lors de l'enquête sur les évasions fiscales commises par un ancien Ministre du Budget. Ceci démontre que le label déontologique adopté par l'Administration doit, en premier lieu, se caractériser - en théorie comme en pratique - par l'abandon d'office de toute entreprise outrancière menée par la hiérarchie à l'encontre d'agents des Finances qui ne font que leur métier.

De son côté, la fondation iFRAP, « laboratoire d'idées » pour la recherche sur les administrations et les politiques publiques, ne désarme pas. Cet organisme, écouté du gouvernement comme de certains candidats à la présidentielle, préconisait déjà en 2014 de diviser par huit le nombre de SIE et de SIP, puis de mettre à contribution les bureaux de poste pour le renseignement fiscal des particuliers ! Quant aux entreprises, elles n'auraient eu qu' à se débrouiller avec Internet ou le téléphone ! Pour 2017, l'iFRAP préconise dans ses *douze travaux* de geler les embauches pendant cinq ans, d'instaurer trois jours de carence pour les fonctionnaires...entre autres mesures totalement inacceptables. La CGT Finances publiques exhorte les responsables parlementaires, gouvernementaux et directionnels à ne plus tenir le moindre compte de ces propositions délétères car il y va de l'existence même du service public dans un pays socialement rongé par la crise économique et menacé par le terrorisme.

Le télétravail, qui est en expérimentation à la DISI cette année, a été inscrit à l'ordre du jour de ce CTL. Nous vous sommes gré, Monsieur le Président, de nous avoir accordé une audience sur ce sujet le 15 Décembre dernier. Mais d'ores et déjà apparaissent certains écueils : la convention constitue-t-elle un « avenant » aux dispositions statutaires ? ; Quid de l'aspect pratique (organisation des locaux, installation électrique, etc) pour les agents ? Ceci appelle à débat.

**En ce début d'année, la CGT Finances publiques exige :**

- ✓ **L'arrêt définitif des suppressions d'emplois et le comblement des emplois vacants.**
- ✓ **L'arrêt des restructurations incessantes, synonymes de démantèlement de la DGFIP et abandon de l'interministérialité.**
- ✓ **L'abandon du RIFSEEP et de toute rémunération prétendument « au mérite » , le maintien de la prise en compte de la valeur collective du travail.**
- ✓ **Un budget à la hauteur des besoins, de vrais moyens de fonctionnement.**
- ✓ **Le respect des métiers, des qualifications et des doctrines d'emploi.**
- ✓ **Une réelle revalorisation des rémunérations et du régime indemnitaire et non une « réforme » à budget constant comme celle du PPCR (accord minoritaire entaché d' illégitimité).**