



COMPTE-RENDU

DISI Paris-Champagne Comité Technique Local du 27 Avril 2017

Étaient présents pour la CGT Finances publiques : Michel RISACHER (ESI de Nemours) ; Béatrice ROMAGNY (ESI de Reims) ; Éric CHABROULET (ESI de Paris-Montreuil) ; Arnaud SOUPEZ (ESI de Noisiel), Hervé PERESINI (ESI de Noisiel). Le CTL était présidé par M. Marc LUX, Directeur de la DISI Paris-Champagne.

Ce CTL fut l'occasion de faire un retour sur l'année 2016 avec la présentation par la Direction des bilans de la formation professionnelle, de l'entretien professionnel, du budget de la DISI ainsi qu'un point d'étape sur la situation du télétravail. Le Directeur prend acte de la revue à la baisse du budget (d'environ 10 % tous les ans !) mais a insisté sur le non impact de cette baisse sur la formation professionnelle : ceci est discutable et nous le détaillerons plus loin.

Il a également donné lieu à un important débat sur le projet de restructuration des Assistances téléphoniques évoqué dans notre déclaration liminaire (lire en dernière page). Cette restructuration n'a pas été évoquée jusqu'à présent par la Direction au motif qu'il n'y a pas de documentation DGFIP disponible sur le sujet. Mais le Directeur reconnaît l'évidence du lien qu'il faut y voir avec la mise en place du parcours d'assistance rénové (PAR) qui doit être précisée lors du Groupe de travail informatique du 11 mai 2017. Le silence de la Direction locale s'expliquerait donc par l'absence d'informations officielles, de calendrier précis et de *modus operandi* : plutôt maigre comme justification...

L'analyse de la CGT Finances publiques est sans détour : il y a de quoi être mécontent ! Passer de 15 AT à 4 constitue un tsunami ! Le fait que le Directeur n'ait aucune information sur ce problème fondamental (300 agents sont concernés sur l'ensemble du pays) est tout bonnement incroyable. Les personnels qui l'apprennent progressivement, quand ils ne sont pas ahuris d'apprendre ce qui les attend, expriment un rejet unanime. Le

Directeur avoue également son ignorance du contenu de la fiche de travail qui doit figurer à l'ordre du jour au prochain GT ! Inacceptable, car on se dirige vers la constitution d'AT « monstrueuses », un entassement de formuels, une démotivation des intervenants, et au final les usagers ne devraient pas adhérer. En dépit de tout, la date de démarrage du PAR est maintenue au 1^{er} janvier 2018.

Interpellé sur la probable détérioration du service public qui en serait la conséquence directe, le Directeur a répliqué qu'en aucun cas le public n'est mécontent de la qualité de nos services, des sondages révélant une satisfaction réelle de l'utilisateur et une non dégradation de la réputation des Finances publiques (ce qui pourrait changer si le prélèvement à la source entre en vigueur...). Pour la CGT les choses sont claires : personne ne peut arguer que le PAR constitue un progrès ! Prétendre le contraire relève du sophisme, même si l'on considère qu'un incident répété conduisant à de l'auto-dépannage favorise l'éclosion du PAR. Car le formuel – qui existe déjà dans la panoplie des alertes incident – est appelé à devenir la seule possibilité d'appel dépannage pour l'utilisateur. Une fois obligatoire, il peut changer de manière significative la vie au travail des utilisateurs. La CGT Finances publiques réaffirme fermement que les réformes ne doivent pas être faites contre les personnels.

Une précision : les sujets inscrits à l'ordre du jour ne donnaient pas lieu à vote des représentants du personnel.

Bilan 2016 de la Formation professionnelle

Depuis octobre 2016, la gestion de la formation des agents de la DISI ne dépend plus des services RH locaux mais a été centralisée à la DISI Sud-Ouest (ESI de Bordeaux). L'adjoint du Directeur s'est fait l'avocat de la plate-forme de centralisation en arguant que l'« un des avantages de la plate-forme est qu'elle centralise rapidement l'ensemble des refus et leur compte-rendu »... C'est un point de vue. L'utilisation des outils informatiques dédiés (FLORE, GIPSY, OPUS, DIESE, LORCA, etc.) est maintenue.

L'examen des formations qui ont été refusées par la hiérarchie fait apparaître que 22 des 28 refus actés se situent à l'ESI de Paris-Montreuil et que dans ce dernier ESI, ils émanent tous de l'encadrement proche (chef de service). La CGT Finances publiques a rappelé que, ces dernières années, l'ESI de Paris-Montreuil a été l'un des plus gros « contributeurs » en matière de suppressions de postes, notamment à l'assistance. Devrait-on y voir une relation de cause à effet ? Acquiescement du Directeur qui reconnaît que « les suppressions de postes pourraient avoir parfois des incidences sur le nombre de refus qui augmentent ». Mais il s'est empressé d'ajouter que les suppressions de postes ont souvent été compensées (sic) par la suppression ou le transfert de la mission *ad hoc* !... Par ailleurs, la CGT estime que les refus hiérarchiques ayant pour motif un non rapport évident avec la mission du service ne sont pas recevables car l'agent doit pouvoir prétendre à enrichir son savoir personnel ou professionnel d'apports externes. Le Droit individuel à la formation (DIF) accuse une baisse de 60 % du nombre de demandes par rapport au millésime précédent. Quant aux e-formations, elles sont comptabilisées par la Direction comme étant complémentaires par rapport aux formations classiques.

La Direction a ensuite réaffirmé le maintien de la note de 10 sur 20 en tant que seuil d'obtention d'une qualification informatique. La CGT rappelle que pour l'ensemble des concours, c'est la note de 5 à une épreuve obligatoire qui entérine l'élimination, l'épreuve informatique constituant l'exception avec 10 comme note minimale acceptée.

Bilan de la campagne 2016 de l'entretien professionnel

L'entretien 2016 a donné lieu à une répartition de la dotation du capital mois pour les accélérations de cadencement d'échelon, conforme à ce qui est imposé par la Direction Générale en particulier pour les échelons variables. Pour les EV donc : 50,64 % des dotations C sont des réductions de un mois et 20,69 % de deux mois ; pour la catégorie B : respectivement 50,45 % et 20,75 % ; pour les A : 50 % et 19,74 %. Le Directeur a précisé (mais était-ce bien utile ?) qu'une réduction « ne sert à rien » lorsqu'elle est attribuée à un agent en échelon terminal (ET) de carrière. Il s'agit donc d'un geste symbolique. Ce qui est par contre moins symbolique et plus lourd de conséquences, c'est que les agents qui changent de corps (ex : B vers A) perdent le bénéfice de la réserve des dotations, qu'ils soient en EV ou en ET, ce qui est parfaitement injuste. Et cette pratique existe depuis longtemps.

L'examen des appréciations générales rédigées dans les compte-rendus d'évaluation 2016 confirme un effort rédactionnel, régulier depuis la création de la DISI en 2011. Malheureusement, trop de ces appréciations sont encore d'un laconisme effrayant. Cette dépersonnalisation – voulue ou non – s'accompagne parfois d'une orthographe douteuse.

Le Directeur a précisé que des copier-coller d'appréciation générale portés sur le compte-rendu d'un même agent d'une année sur l'autre peuvent être « monnaie courante si les commentaires sont positifs ». Et confirme qu'il ne s'agit en aucun cas d'une consigne de sa part. Cet exercice rédactionnel, qualifié de difficile, ne doit toutefois jamais être bâclé et doit porter exclusivement sur l'année écoulée, sous peine de destituer l'évaluateur de ses prérogatives dès l'année suivante.

Par ailleurs, la Direction informe qu'il est permis d'effectuer un entretien en mode visioconférence.

La CGT Finances publiques a ensuite posé l'hypothèse d'une possible « mathématisation » du profil croix. Le Directeur précise que cette pratique peut être assimilée à une « facilitation de l'évaluation

pour la liste d'aptitude ». C'est donc la comptabilisation du nombre de croix en « excellent », « très bon » etc qui facilite l'estimation et constitue un outil d'aide à la décision.

Bilan budgétaire de l'année 2016

Avec 1,44 million d'euros en dotation globale de fonctionnement (DGF) attribuée à la DISI, l'année 2016 marque une baisse de 10 % par rapport à 2015, elle-même en baisse de 10 % par rapport à 2014. Une dotation particulière a en revanche été accordée au titre de l'entretien des bâtiments (programme 156) pour un montant de 297 000 euros. Les dépenses révèlent également une baisse hors DGF des frais d'affranchissement : 18,2 millions d'euros contre 19 l'année précédente.

Pour 2017, la DGF est une fois de plus en baisse de 10 % par rapport à 2016 avec un montant programmé de 1 350 000 euros.

Télétravail : le point sur l'expérimentation

Cette activité a suscité l'intérêt d'une cinquantaine de candidats sur la DISI ; de nombreux refus ont été prononcés, pour des motifs variés : agent n'ayant pas assez d'expérience, données accédées trop sensibles, etc. Seuls 4 candidats ont été retenus : 2 à l'ESI de Paris-Montreuil, 1 à Reims et 1 à Chalons, pour 14 potentialités au total. Par comparaison, à la DISI Paris-Normandie on comptabilise 28 demandes, 10 potentialités et 2 admis.

Deux recours (un A, un B) ont été adressés à la DISI, qui les a transmis à la DG pour examen en CAPN, car les textes qui auraient permis leur examen en CAPL ne sont pas encore parus.

Le Directeur a affirmé que le profil du télétravailleur est assez « difficile à cerner ». Le télétravail est en retrait dans un certain

nombre d'entreprises privées où il s'applique le plus souvent à des activités très ciblées ou des missions particulières. À la DGFIP son pilotage est assez délicat du fait de son caractère nouveau.

À la DISI Paris Champagne, le télétravail peut être stoppé si les choses se passent mal ou s'il n'est pas opérationnel. En évaluation il est traité au même titre que les autres types d'activité.

Questions diverses

> Déménagement de Chalons :

En tenant compte du remplacement des ouvrants, il devrait être effectif fin juin.

> ESI de Montreuil-Blanqui :

Les collègues sont appelés à se déplacer suite à l'extension du service Tracfin au 4^{ème} étage.

> Éditique de Montreuil-Fédération :

Une montée d'activité concernant CLIC ESI a été remarquée. Des questions restent en suspens : sur la complexité qui freine la possibilité d'éditer des documents pour les collectivités locales, ou encore l'impression au bénéfice d'autres administrations n'est plus guère à l'ordre du jour. L'Insee par exemple, possède un prestataire propre.

> ESI de Paris-Montreuil :

L'arrêt d'activité des agents de l'AT Trésoreries est acté par le COPSI Missions du 31 mars 2017 avec effet au 1^{er} juin. En conséquence, l'AT Amendes doit bénéficier du renfort de deux agents, ce qui portera ses effectifs à cinq. Les deux autres agents de l'AT Trésoreries iront renforcer la CID parisienne (sachant qu'ils sont tous les deux admissibles à un concours).



DECLARATION LIMINAIRE

DISI Paris-Champagne Comité Technique Local du 27 Avril 2017

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

Le quinquennat qui s'achève restera comme l'un des plus régressifs sur le plan social et dans le monde du travail, que ce soit dans la sphère privée ou dans les services publics. Le pacte de responsabilité a été mis en place de manière... *irresponsable*, au détriment des salariés, les torrents de milliards d'euros d'allègement de charges pour les entreprises n'ont guère eu d'effet en faveur de l'emploi, les lois Macron et El Khomri ne font qu'accroître l'assujettissement des travailleurs aux exigences insatiables de la Finance.

La nécessité d'une présence de services publics de proximité, efficaces et disposant de moyens raisonnables mais suffisants, est pourtant bien réelle dans un contexte de précarité sociale et de menace terroriste. A la Direction générale des Finances publiques, rien n'est moins sûr que les attaques gouvernementales resteront sans effet sur la carrière et la rémunération des agents : le PPCR (imposé de manière anti-démocratique), le RIFSEEP (intolérable générateur d'inégalités salariales), la mobilité « choisie » de Mme LEBRANCHU, rendue forcée par les incessantes fermetures de services, le blocage durant six années du point d'indice, sont autant de conséquences accablantes. Même le dialogue social, théoriquement affiché comme « essentiel » par bon nombre de responsables politiques, en pâtit. La CGT Finances publiques réitère sans réserve son opposition totale à la récente réduction des droits des élus suppléants dans les instances paritaires et au Comité technique.

Les restructurations se poursuivent à marche forcée dans la plupart des services de notre administration tels que, par exemple, dans les services transversaux avec la mutualisation de la formation professionnelle depuis octobre 2016, ce qui a pour conséquence la reprise quasi-totale de la gestion des agents en formation par la DISI Sud-Ouest. Par ailleurs, nous constatons que presque tous les refus de demandes de formation sont ciblés dans les établissements parisiens et montreuillois.

Mais les choses ne s'arrêtent pas là : cette volonté de restructuration produit négativement ses effets sur les personnels !

Nous venons d'apprendre fortuitement qu'il ne subsisterait que 4 AT sur les 15 existantes actuellement ; cette décision, dans la logique du PAR dont la mise en place est annoncée pour le 1^{er} janvier 2018, n'a pas fait l'objet d'une information préalable auprès des agents concernés. La CGT Finances publiques exige, dans un esprit de mobilisation, le maintien des 15 AT et le retrait des PAR.

À la DISI Paris-Champagne, la dotation globale de fonctionnement, déjà en baisse de 10 % pour 2016, a été à nouveau rabaissée dans les mêmes proportions pour l'année 2017, ce qui est inadmissible.

De son côté, la mise en place du télétravail présente de nombreux refus de candidature motivés par des problèmes de faisabilité technique mais aussi appelant à « précision » tel que mentionné dans les colonnes du document de suivi.