



Comité Technique Local de la DiSI Île-de-France du 29 mars 2022

COMPTE - RENDU



*Ce CTL était présidé par Jean-Louis BONNEFOI, Directeur de la DiSI Île-de-France.
Siégeaient pour la CGT Finances publiques : Cécile BARRAU (Montreuil) et Hervé PERESINI (Noisiel), titulaires ; Françoise RETIF (Nemours) et Eric CHABROULET (Paris), suppléants.*

Ce CTL était consacré au Fonds pour l'amélioration du cadre de vie au travail (FACVT), qui constitue le troisième volet du protocole d'accord signé le 22 octobre 2021 par l'ensemble des organisations syndicales, pour la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents de la DGFIP. Cet exercice de négociation collective était une première à la DGFIP et plus généralement dans la Fonction publique d'État. La première enveloppe (10 millions d'euros avant négociation, 16 millions à son issue) a été versée aux agents sous la forme d'une prime exceptionnelle sur la paye de décembre 2021 : 120 € bruts pour les A, 170 € pour les B, 250 € pour les C (le montant était le même pour tous avant négociation). La deuxième enveloppe (10 millions) financera en 2022 environ 240 promotions internes supplémentaires. Enfin, cette troisième enveloppe, 10 millions au niveau national répartis sur l'ensemble des directions au prorata des effectifs (environ 120 € par agent), s'élève à 74 751 € pour la DiSI Île-de-France. Rappelons que ces sommes proviennent du contrat d'objectifs et de moyens 2020-2022, et donc des suppressions d'emplois, des fermetures de services, du NRP, bref des économies faites sur le dos des agents !

Néanmoins, nous nous félicitons d'avoir pu, grâce à une solide unité syndicale à laquelle la CGT Finances publiques a pris plus que sa part, mener cette négociation collective bien au-delà de la proposition initiale du Directeur général. La DG voulait lier cette reconnaissance aux restructurations en cours, nous avons obtenu qu'elle s'applique à tous les agents sans distinction. **Grâce à l'action des organisations syndicales unies dans cette négociation, outre le fait d'avoir fait passer la première enveloppe de 10 à 16 millions et obtenu une prime progressive selon la catégorie et pour TOUS les agents, nous avons fait acter dans cet accord l'ouverture en 2022 de négociations salariales à la DGFIP, ce qui depuis a été repris par le candidat Macron comme une de ses promesses de campagne pour l'ensemble de la Fonction publique. Vous pouvez compter sur la CGT pour rester vigilants quant à la mise en œuvre de cette promesse, mais rien ne sera à la hauteur du rattrapage nécessaire des 22 % de pouvoir d'achat que nous avons perdu depuis deux décennies sans la mobilisation de TOUS !**

Bien sûr, l'ensemble de ce qui a été obtenu dans cet accord reste très en deçà de ce qu'aurait dû être une véritable reconnaissance de l'engagement des agents. À titre d'exemple, la CGT Finances publiques avait posé dès le départ la revendication d'une prime immédiate de 1 000 €. Cette somme n'aurait pas été usurpée, ne serait-ce qu'au regard de l'inflation des 12 derniers mois...

Un autre grand principe que la CGT Finances publiques a défendu bec et ongle, tant au niveau national qu'au niveau local, est celui de l'égalité de traitement. Il aurait été pour nous inacceptable que des collègues, parce que trop isolés ou trop excentrés, doivent se contenter d'un mug ou d'une gourde pour solde de tout compte (souvenons-nous de l'expérience l'an dernier du « budget participatif », où les syndicats avaient été exclus d'emblée des discussions), tandis que la quasi-totalité de la dotation profiterait à quelques-uns.

À la DiSI Île-de-France, 4 groupes de travail préparatoires à ce CTL ont été réunis de janvier à mars, auxquels ont été associés les syndicats, les assistants de prévention et de manière épisodique une poignée d'agents. Au fil de leur tenue, une pré-sélection a été opérée parmi les contributions communiquées par les agents de la DiSI. Au terme du deuxième GT, l'essentiel des dépenses s'orientaient vers l'aménagement d'espaces de détente et de convivialité dans chacun de nos 6 ESI. Or à l'exception de la CID de Créteil qui était la seule à bénéficier d'un projet, toutes les CID se retrouvaient exclues du dispositif puisqu'elles ne sont pas hébergées dans nos ESI, soit une centaine d'agents, un sixième des effectifs. **La CGT Finances publiques a proposé alors qu'il leur soit donné, à hauteur de 120 € par agent à dépenser de manière collective ou à défaut individuelle, des bons d'achats écoresponsables de type « Éthi'Kdo », qui regroupe des enseignes françaises éthiques, écologiques et solidaires, mais notre proposition a été écartée d'office.** Nous avons donc insisté pour que les CID soient toutes relancées, afin qu'elles émettent des propositions selon leurs envies et besoins. À la suite de ces remontées, un troisième GT non prévu initialement s'est réuni pour en dresser le bilan (principalement des équipements d'électroménager), la veille du quatrième et dernier GT présidé le 8 mars par notre Directeur.

Ce CTL du 29 mars est donc l'instance qui a clos ce cycle de négociation et constitué l'étape décisive du choix des contributions retenues pour affecter ce FACVT. En effet, sans un vote favorable majoritaire des représentants des personnels, la totalité de notre enveloppe aurait été récupérée par la DG, pour être ensuite redistribuée aux directions locales ayant obtenu accord. C'est d'ailleurs ce qui vient de se produire à la DRFiP de Paris, où refusant le chantage de la direction qui voulait imposer sa propre sélection de projets, la CGT 75 a voté contre les propositions de la direction, Solidaires et FO ont de leur côté refusé de prendre part au vote. Il pourrait en être aussi de même à la DIRCOFI Île-de-France qui, après avoir rendu à la DG 200 000 € en 2020 et 130 000 € en 2021 sur son budget de fonctionnement, alors qu'une partie de cet argent aurait très bien pu être utilisée pour améliorer le cadre de vie au travail de ses agents, s'entête à ne retenir que des projets douteux pour dépenser les 82 000 € de son FACVT.

S'agissant d'un fonds exceptionnel dédié à la reconnaissance de l'engagement professionnel des agents, les projets financés ne doivent ni relever des périmètres normalement couverts par le budget de la direction, ni du CHS-CT, ni des obligations légales de l'employeur, or c'est le cas d'une bonne partie des projets présentés par les agents de notre DiSI. La Direction s'est d'ailleurs engagée à communiquer auprès des agents dont les propositions n'auront pas été retenues. De par leurs natures ou des dépenses connexes (travaux d'aménagement ou de rénovation) que certains projets retenus impliquent pour leur mise en œuvre, la dotation globale de fonctionnement (DGF) de la DiSI est sollicitée pour environ 25 000 €, l'équivalent du tiers du FACVT.

À l'ouverture du CTL, les projets présentés par la DiSI et soumis à l'approbation des représentants des personnels se chiffraient à ces 25 000 € abondés par la DGF et environ 60 000 € abondés par le FACVT. **La CGT Finances publiques a longuement bataillé pour qu'un réexamen des contributions qui avaient été écartées au fil des 4 GT ait lieu, afin de porter l'utilisation du FACVT à la hauteur de son plafond, soit 74 751 € et non pas seulement 60 000 €.** Ce réexamen était impossible à mener sur le champ, car il implique notamment de chiffrer les contributions par l'établissement de devis préalables, mais la pugnacité de la CGT Finances publiques a conduit le Président à en accepter le principe et à mettre ce point à l'ordre du jour du CTL du 16 juin 2022. Cette décision du Président, que nous saluons, a permis de recueillir un vote favorable unanime des représentants des personnels. **Au bout du compte, ce sera donc l'addition de ces deux sommes provenant du FACVT et de la DGF, soit environ 100 000 €, qui sera consacrée à l'amélioration du cadre de vie au travail de tous les agents de la DiSI.**