



Comité Technique Local de la DiSI Île-de-France du 16 juin 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 ;
Christophe PONSOT (Nemours) et Gémy ROSA (Paris), experts.*

Bilan pour l'année 2021 du télétravail à la DGFIP

Tout agent ayant réalisé une demie-journée de télétravail dans l'année est considéré comme télétravailleur par la DGFIP. Ainsi, la DGFIP recense 54,15 % de télétravailleurs et notre DiSI 70,92 %. Le taux moyen mensuel de télétravailleurs oscille quant à lui de 38 à 49 % à la DGFIP, et de 49 à 63 % dans notre DiSI. Au plan national, le taux d'équipement en matériel nomade est passé de 20 % en 2019 à 86 % en décembre 2021, alors que l'objectif initial était de 80 %. **Preuve que malgré le contexte sanitaire, les CID n'ont pas chômé !**

Au niveau national, 98 refus de télétravail pour incompatibilité avec le fonctionnement du service ont été dénombrés, tandis que notre DiSI en comptabilise 9 (officiels) à elle seule, soit plus de 9 % des refus, alors qu'elle ne représente que 0,6 % des effectifs de la DGFIP. À notre demande de fournir les motifs de refus aux agents concernés, le Directeur s'est dit « 100 % d'accord. »

N'oublions pas les refus purement verbaux qui eux, ne sont pas comptabilisés et par définition, ne peuvent pas donner lieu à un recours éventuel. **Pour cette raison, la CGT Finances publiques rappelle qu'il est indispensable que les agents qui souhaitent télétravailler en fassent la demande par écrit, afin qu'en cas de refus, celui-ci soit formulé également par écrit.**

Pour les agents vulnérables, la médecine du travail a préconisé 46 aménagements de postes en télétravail, dont 28 en quotité hebdomadaire à 100 %. Par ailleurs, la CGT Finances publiques a rappelé qu'en télétravail aussi les risques psycho-sociaux existent, tel que l'isolement et le surmenage, et a dénoncé le fait que ce sujet ne soit même pas évoqué dans ce bilan.

La CGT Finances publiques est heureuse de constater qu'en 2021, seuls les personnels volontaires ont effectué du télétravail. Malheureusement, nous avons dû alerter la DiSI sur le fait que ce n'était d'ores et déjà plus le cas pour 2022, et rappelé que **le télétravail ne peut s'exercer que sur la base du volontariat !**

Le tableau de bord de veille sociale (TBVS)

La CGT Finances publiques a regretté qu'il n'y ait plus d'analyse trimestrielle comme par le passé, mais seulement annuelle, et que beaucoup des indicateurs présentés manquent de précision pour analyser et identifier les problèmes au sein de la DiSI. Par exemple, aucune donnée n'est fournie service par service et la plupart des indicateurs affichent des chiffres ou des taux sans préciser le nombre d'agents concernés.

De plus, le TBVS n'était pas adapté à la restructuration des DiSI intervenue en 2019, ce qui fait qu'aucune donnée antérieure à 2020 ne peut être fournie. Dans ces conditions, il est impossible de suivre l'évolution sur 3 ans et d'apprécier les impacts qu'ont pu avoir la réorganisation des DiSI et la crise sanitaire (lire notre **déclaration liminaire à ce CTL**, ainsi que notre **compte-rendu du CTL du 18/11/2021** pour plus de précisions sur ce sujet).

Le taux de couverture des emplois de la DGFIP est de 93,76 %. Dans notre DiSI, bien que les suppressions d'emplois et les recrutements de contractuels en nette augmentation améliorent arithmétiquement ce taux, **celui-ci ne dépasse pas les 81,40 %**. Autrement dit : même si la situation s'améliore de 5 % comparée à 2020, **le taux de postes vacants à la DiSI (18,6 %) reste 3 fois supérieur à celui de la DGFIP (6,34 %) !** Pour la CGT Finances publiques, ce manque criant d'effectif ne permet pas d'assurer correctement les missions, ce qui est une des premières causes de la dégradation de nos conditions de travail et de la souffrance ressentie par certains collègues. La DG doit recruter des agents sur concours à la hauteur des besoins !

La DiSI a expliqué la diminution du nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours, par l'application des gestes barrières, le port du masque, la moindre fréquentation des transports ou des services grâce au télétravail. La CGT Finances publiques a aussi fait remarquer qu'un télétravailleur ne fera pas forcément valoir un arrêt maladie même s'il a consulté son médecin, du fait qu'il risque de subir l'application du jour de carence.

De même, pour les indicateurs concernant la baisse du nombre d'écartements des horaires variables, du volume horaire ou du nombre de jours de congés mis au CET, l'impact du télétravail n'est pas pris en compte. Pourtant, le télétravail empêche de fait de réaliser du crédit horaire. C'est ce qui explique la baisse de

ces indicateurs et qui contraint les personnels à prendre des jours de congés, là où ils auraient posé des récupérations.

Enfin, la CGT Finances publiques a demandé quelles étaient les mesures mises en place dans le cadre du télétravail conventionnel pour prévenir les risques psycho-sociaux et notamment l'épuisement professionnel lié à la non déconnexion des personnels. Le Directeur a indiqué qu'il n'y avait pas de mesures particulières, hormis les fiches publiées sur Ulysse. La CGT Finances publiques a insisté pour qu'un rappel soit fait régulièrement auprès des agents et que les chefs de service soient en alerte sur ce sujet.

Bilan à mi-parcours du plan d'action DGFIP 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle

La direction a présenté le plan de mesures et d'actions mené par la DGFIP sur la période 2020 – 2022. Ce plan est censé permettre d'une part, d'améliorer l'égalité entre les femmes et les hommes et d'autre part, de prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail. Des perspectives d'actions sont envisagées au plan national et directionnel, telles que l'organisation de formations, faire vivre le réseau « Femmes de la DGFIP », ou encore un programme de coaching à destination des femmes travaillant dans le numérique, afin de les accompagner dans leur évolution de carrière. La DiSI accompagnera les candidates volontaires pour ce programme proposé par la Direction interministérielle du numérique (DINUM).

Il existe aussi le plan « un jeune, une solution ». Dans ce cadre, la DiSI accueille des stagiaires pour présenter la DGFIP et les métiers informatiques, et organise des partenariats avec des lycées pour proposer des contrats d'apprentissage. Un des intérêts de cette démarche est de pouvoir accueillir de possibles futures candidatures aux concours dans notre sphère informatique.

À noter la création d'une cellule ministérielle d'alerte et d'écoute : AlloDiscrim.

Faire de l'égalité femmes-hommes une réalité est prioritaire pour la CGT, syndicat qui défend l'ensemble des salariés, des employés et ouvriers aux cadres.

Pour tout savoir sur l'égalité professionnelle, consultez le site de référence de la CGT egalite-professionnelle.cgt.fr qui permet de connaître ses droits pour les défendre, de comprendre les origines des inégalités, de savoir comment y mettre fin et avec quels outils.

Question diverse sur le Fonds d'amélioration du cadre de vie au travail (FACVT)

Ce sujet a fait à lui seul l'objet d'un CTL le 29 mars 2022 (lire notre [compte-rendu du CTL du 29/03/2022](#)). À l'ouverture du CTL du 29 mars, les projets présentés par la DiSI se chiffraient à environ 25 000 € abondés par la dotation globale de fonctionnement (DGF) et 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 groupes de travail qui avaient précédé ce CTL 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 Directeur à en accepter le principe et à mettre ce point à l'ordre du jour du CTL d'aujourd'hui, 16 juin 2022. Cette décision du Directeur, 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.**

Malheureusement, la CGT Finances publiques a été le seul syndicat à donner suite à cette démarche depuis le CTL du 29 mars, en proposant de reprendre un certain nombre de contributions que nous avons transmis à la DiSI en amont de la séance de ce jour. Le Directeur a donc invité les autres organisations syndicales à réfléchir elles aussi à d'éventuelles propositions, afin de pouvoir procéder à un vote sur ce sujet lors du prochain CTL du 18 octobre, à défaut d'avoir pu le faire lors de cette séance du 16 juin 2022.