



Compte-rendu du Comité Technique Local (CTL) du 30 janvier 2012

**Cher(e)s Collègues,
Cher(e)s Camarades,**

Le premier CTL de la DiSI Paris Champagne s'est déroulé le 30 janvier 2012 de 9 H 30 à 18 H au siège de la Direction à Noisiel.

Les collègues ont normalement entre leurs mains la déclaration signée par les sections de la CGT FP, de l'Union Solidaire Snui-Sud Trésor et du Snufip-FSU précisant les raisons de notre refus de siéger après la 1^{ère} convocation du CTL.

C'est donc à l'issue de la seconde convocation que nous avons siégé pour faire valoir les revendications et points de vue qui sont retracés dans le présent compte-rendu.

Bien évidemment, nous ne rendons compte que des interventions de représentants de la CGT ainsi que des réponses de la Direction à ces interventions. Sachant que nous avons rendu compte de l'entrevue du 5 janvier (normalement aussi entre vos mains) et que toute une série de questions y avait déjà été abordée, on ne s'appesantit pas sur leurs considérants.

La délégation de la CGT FP était composée de Béatrice Romagny (titulaire, ESI de Reims), Robert Molinié (suppléant, ESI Paris-Montreuil, Montreuil), Olivier Paulmier (suppléant, ESI Nemours, CID Melun), Hervé Pérésini, (titulaire, ESI Paris-Montreuil, NDV), Jean-Marc Chaumelle (suppléant, ESI Châlons en Champagne) et Michel Risacher (titulaire, ESI de Nemours).

Organisation des services ressources de la DiSI. Précisions sur les budgets.

La Direction présente le schéma –complexe – de l'organisation de ces services, et connu désormais au moins dans ses grandes lignes par l'ensemble des personnels, qui selon M.LUX tient aux spécificités de la DiSI PC (effectifs avoisinant les 800 agents, 6 ESI, direction en dehors d'un CSI comme dans les autres DiSI). Pour la Direction, ce schéma peut évoluer et se rapprocher du schéma « cible » à savoir, un seul service des ressources à Noisiel, et un correspondant « horaires variables » dans chacun des ESI...

Pour la CGT, ce schéma est le produit de la satisfaction par la Direction d'une double revendication que nous avons portée avec d'autres dans la période qui a précédé la mise en place de la DiSI : que subsiste dans chaque ex-CSI un service ressources de proximité avec tous ses postes.

A ce jour, aucun « couac » majeur n'est remonté à nos oreilles : la paie est faite, les demandes de retraites sont prises en compte, ainsi que les nombreux autres actes de gestion du personnel.

Si les postes ont été maintenus, voire renforcés dans les ex-CSI, il n'en demeure pas moins que l'effectif global est faible au regard de l'importance de la Direction et de ses effectifs. Seul un très important

investissement des agents de ces services permet de faire face aux nombreuses tâches. Le renforcement d'un employé supérieur à Nemours s'avère aussi indispensable.

La Direction continue sa réflexion sur le renforcement d'un ES à Nemours, en précisant toutefois que les services ressources de la DiSI sont déjà considérés en « sur effectif » par la Centrale !

Une grande vigilance s'impose donc pour les effectifs de ces services, comme pour les autres d'ailleurs.

Budget.

Le Directeur présente le budget 2012 en précisant que s'agissant du 1^{er}, il n'y aucune référence antérieure. Seuls les ex-CSI disposaient d'un budget.

Le Directeur donne les chiffres de la dotation globale de fonctionnement 2012 : 2,4 millions d'€. A titre de comparaison, les budgets des deux ex-CSI de Nemours et de Reims s'établissaient à 1,5 M € en 2011. Toutes les dotations 2012 ont été calculées en amputant celles de 2011 de 15 à 18 % !

Il s'agit donc « d'un budget très serré », qui cependant devrait suffire selon lui, pour peu que soient distinguées les dépenses

« normales » de fonctionnement, des dépenses « non normales » c'est-à-dire « d'amélioration ». Il donne un exemple : il a renoncé à un véhicule de fonction ... Une réserve existe

Aucune ventilation entre les 7 entités (6 ESI et Direction) n'est opérée. Toutefois, des « centres de coût », au nombre de 7, sont mis en œuvre en vue d'une comptabilité analytique.

Pour la CGT, nous ne souhaitons en aucune manière cogérer le budget qui relève exclusivement de la responsabilité de la Direction. De ce point de vue, nous ne souhaitons pas connaître les ventilations entre établissement.

Il s'agit d'un budget d'austérité. Les « dépenses normales » doivent impérativement permettre aux agents de travailler dans de bonnes conditions. Nous serons donc très vigilants.

Par exemple, les frais de déplacement doivent être remboursés dans les délais et sans exigence tatillonne (une « facture » pour un ticket de métro !). Nous revenons aussi sur les stages de décembre qui ne donnent pas lieu à des avances sur frais. La vigilance évoquée plus haut prouve sa nécessité dès à présent : les frais de déplacements des mois de fin d'exercice 2011 (mi novembre et décembre) dont la demande de remboursement n'a pu être effectuée que début janvier 2012, ne sont à ce jour toujours pas payés !!!

Nous donnons un autre exemple : des agents, qui se sont rendus chacun à un même stage avec leur véhicule personnel, se sont vus refuser la prise en charge de leur frais limités au prix du billet de train, au motif qu'ils auraient dû pratiquer le covoiturage. On arrive ainsi au comble de l'absurde consistant à exiger des intéressés le covoiturage ... par train !

Le Directeur, partant des exigences de Chorus qui ne doivent pas être poussées à leur paroxysme, affirme qu'il ne sera pas demandé aux agents des pièces inutiles (par exemple la facture du fameux ticket de métro, ce sera soit la facture soit le ticket lui même). S'agissant des stages en décembre, il propose que les agents soient informés plus tôt, de façon à permettre le dépôt des avances en novembre.

S'agissant du cas sur le « covoiturage », il reconnaît que ces agents doivent être chacun remboursés du prix d'un billet de train. Dont acte.

Suppressions de postes.

Le Directeur donne quelques explications sur la « structure des suppressions de postes » en s'appuyant sur le TAGERFIP. In fine, le nombre de suppression de postes s'établit à 7 qui sont tous des emplois vacants. Il s'inquiète aussi des postes vacants dont le nombre est égal à 30, et qui selon lui s'explique par la moindre attractivité des postes de la DiSI au regard de ceux de la Centrale.

Nous avons réaffirmé notre opposition résolue à toute suppression de poste. L'analyse des suppressions de postes est difficile à partir du seul TAGERFIP, car le nombre de poste réel, tenant en particulier compte du temps partiel, n'est pas fourni aux représentants du personnel. A partir d'études partielles, il ressort que les suppressions intervenant cette année, après celles des années précédentes, ont pour effet de ne plus compenser le temps partiel ; il n'y a donc plus aucune réserve.

B prog et A PSE : nous attirons l'attention du Directeur sur l'aspect squelettique des promotions sortant des écoles cette année, le

« pompon » revenant à la promo des PSE, puisque le nombre de candidats reçus était inférieur au nombre déjà faible de postes à pourvoir. Il y a donc vraiment un problème « d'attractivité ».

Le Directeur reconnaît ce problème, et s'apprête à prendre des initiatives en la matière.

B chef-prog : des postes apparaissent au TAGERFIP, mais ils ne sont pas pourvus. Nous redemandons l'ouverture de cet examen.

Le Directeur s'engage à intervenir auprès de la Centrale, s'étonnant même que l'examen n'ait pas encore eu lieu.

B PSE : la DG a réouvert la préparation de l'examen pour les B PSE. Or, les postes de B PSE sont supprimés les uns après les autres : où iraient les lauréats de cet examen ?

Le Directeur n'a pas de point de vue.

Transformation de poste en particulier de C en B PAU après accès par liste d'aptitude à la catégorie B : la Direction avait demandé de telles transformations pour les réussites en 2011. Elle les redemandera pour celles de 2012.

Concernant les transferts d'emplois internes à la DiSI, le Directeur indique :

Bobigny n'a plus d'exploitation, le poste de chef d'exploitation est transféré à Paris Montreuil qui va avoir 1 GTS ou support système de l'ONP.

Bobigny a un cadre A qui ne rejoint pas la DiSI, ce poste est transféré au SIL de la Seine St Denis

Paris Montreuil a un poste de A PSE non remplacé, il est réouvert pour le SIL de Paris Montreuil (qui prend la totalité du territoire parisien).

Châlons a un poste cadre A vacant depuis plusieurs années, il est à présent pour la CID 51.

Châlons avait un cadre A CMI qui a rejoint la DRFIP, un poste est créé à l'ESI de Reims pour avoir un responsable SIL.

1 poste de C PAU vacant de Châlons est transféré à la SIL de l'ESI de Reims.

Cadres C : la Direction confirme qu'aucune arrivée d'agents de catégorie C (hormis les PAU) n'est prévue cette année (en fait dans les seuls ESI ex-CSI de Nemours et Reims).

Questions diverses.

NBI/TAI.

Depuis le coup de théâtre que nous a livré M.Lux le 5 janvier dernier (cf notre compte-rendu), et pour mémoire consistant, sur instruction de la Centrale, à suspendre par la DiSI PC le non-paiement de la NBI à compter du traitement de janvier 2012, en dépit de la note de M.Rambal du 14 décembre 2011, nous demandons où en est ce dossier.

Le Directeur indique qu'il est en attente d'instructions de la Centrale.

Pour la CGT FP, nous avons considéré que cette affaire est mal ficelée juridiquement depuis le début. Cela rejoint une « vieille » revendication de nos Camarades du Trésor détenant une qualification informatique en grève pendant une semaine en 1995

pour l'obtention de la dite NBI. Pour l'heure, nous lançons une campagne de pétition pour l'attribution de la NBI à tous les collègues PAU de la région Ile de France et des Alpes Maritimes.

ACF harmonisation.

La CGT FP indique qu'elle a rédigé un modèle de recours gracieux pour la remise du précompte intervenu en décembre 2011 (pour l'essentiel des collègues concernés). Nous demandons à nouveau dans quel état d'esprit est le Directeur pour l'issue de ce recours.

Le Directeur indique alors ce qu'il faut à nouveau appeler un coup de théâtre. D'après ses informations, la DRFiP de Paris réfléchit elle-même à procéder à la récupération du « trop-perçu » depuis le 1^{er} janvier 2009 (Pour la bonne compréhension la DiSI a fait de même pour les sommes depuis sa création à savoir depuis le 1^{er} septembre 2011). Dans cette mesure, l'affaire dépassant le champ de la DiSI, la Centrale est sollicitée pour trancher.

La CGT FP condamne vigoureusement ce qui se profile : déjà un prélèvement de centaines d'€ par la DiSI (dont nous demandons l'annulation), et peut-être un prélèvement depuis le janvier 2009 (de centaines à des milliers d'€ selon les situations) ! Les agents ne sont pas responsables de ces « erreurs » (et que dire de la fameuse « sécurisation juridique » des primes dont nous avons été baignés voici 8 ans...).

8^{ème} échelon.

Nous revenons sur le scandale que constitue les « modalités » d'attribution, qui en fait se déroulera par tableau d'avancement à raison de 1 000 par an (alors qu'immédiatement, près de 13 000 collègues « sont en ligne » et que dans sa mansuétude, la DGFIP consent à accorder prioritairement aux agents proches de la retraite écartant d'autant les agents « non-proches » de la retraite) ! C'est un scandale ! Nous réaffirons notre revendication à savoir l'attribution automatique de l'accès au 8^{ème} échelon pour les agents détenant 3 ans d'ancienneté dans le 7^{ème} échelon !

Deux CAP locales doivent être convoquées cette année (l'une pour la « sélection » 2012 prochainement) et l'autre en fin d'année (pour la « sélection » 2013). Nous demandons dans quelles conditions la première CAP locale sera convoquée.

Le Directeur, qui ne cache pas son embarras (puisque lorsque nous avons commencé à sortir le lapin en juin 2011 –cf notre compte-rendu du 9 juin 2011- celui-ci, au termes des éléments dont il disposait à ce moment, pensait sincèrement que le 8^{ème} serait attribué à tous les agents), nous répond que la Centrale vraisemblablement fournira une liste qui sera soumise à l'examen de la CAP locale. Il ne connaît pas le calendrier exact.

Journée de carence.

Nous avons promis à la Direction une explication sur le fond (reportée lors de l'entrevue du 5 janvier compte-tenu du « timing ») : nous tenons parole.

L'instauration de cette journée de carence procède à la fois d'une volonté réaffirmée de la part des autorités d'appauvrir un peu plus encore les Fonctionnaires, et plus précisément les plus fragiles d'entre eux –les malades-, et d'une véritable escroquerie sur le plan des principes.

- **Appauvrir un peu plus encore les Fonctionnaires** : un congé maladie, c'est une journée de carence, c'est-à-dire un trentième du salaire qui n'est pas payé...

- **Une véritable escroquerie sur le plan des principes** : les fonctionnaires ne relèvent pas d'une caisse d'assurance-maladie, mais d'un régime spécial (art 20 de la loi du 13 juillet 1983) qui au cas particulier de la Fonction Publique d'Etat ne dispose d'aucune caisse distincte du budget de l'Etat.
- Dès lors, l'Etat en qualité d'employeur est son propre assureur, que cela soit pour l'assurance-maladie, l'assurance vieillesse, ou toute autre assurance (locaux, véhicules, matériels). La comparaison avec le secteur privé est totalement abusive, puisque les employeurs prennent en charge les journées de carence qu'exigent la caisse primaire d'assurance maladie dans 80 % du secteur privé grâce à des luttes menées. Mais dans la Fonction Publique, est-ce possible ? A l'évidence non, puisque l'Etat est encore une fois son propre assureur.

Pas de délai de carence !

Nous demandons si des instructions en la matière ont été données à la Direction.

Le Directeur indique que non, ne reprenant pas ce qu'il nous avait indiqué le 5 janvier, à savoir qu'il doutait de l'application de cette mesure.

(Depuis, nous avons pris connaissance de la note du Ministère... Nous y reviendrons).

Ponts naturels.

Nous ne revenons pas ce que nous avons déjà dit au Directeur sur le sujet le 5 janvier dernier, et qui revenait à un accord sur l'absence de ponts naturels à la DiSI PC avec une présence raisonnable du personnels ces jours-ci. Toutes les résidences peuvent fonctionner les jours de « ponts naturels » à l'exception de la CID de Melun et de l'ESI de Châlons dont les locaux sont gérés par les DDFIP et qui sont fermés sans possibilité d'ouverture. La question de l'impossibilité d'ouverture pour la CID Melun mériterait plus d'explications car c'est soit la secrétaire de brigade soit la responsable de la CID qui procèdent à cette ouverture...

Créteil horaires variables.

Le Directeur avait indiqué le 5 janvier dernier qu'à la « demande d'agents », une réflexion était engagée sur une option pour les horaires variables.

Nous manifestons notre étonnement : à notre connaissance, il n'y a pas de demande. Dans cette mesure, si les agents ne se prononcent pas pour les horaires variables, alors c'est leur mode actuel d'horaire qui doit perdurer.

Le Directeur apporte deux précisions : c'est plus par souci d'harmonisation entre modes d'horaire dans la DiSI que la question est posée. Si les agents n'optent pas pour les horaires variables, ils devraient nécessairement pointer alors qu'aujourd'hui ces agents sont au forfait.

Nous ne pouvons accepter de tels arguments : car pourquoi modifier une formule – le forfait- qui marche ? Y aurait-il quelque chose à redire sur les travaux de nos collègues de Créteil ? Nous attirons aussi l'attention sur les effets pervers du pointage (le cas d'un agent habitant à l'Ouest du département, devant y effectuer une intervention, contraint de se rendre d'abord à Créteil pour pointer, puis revenir sur ses pas ?). Pour notre part, nous n'avons pas de « consigne » syndicale à donner : les agents décideront bien ce

qu'ils voudront, mais s'ils refusent les horaires variables, alors c'est le forfait qui doit continuer à s'appliquer.

Le Directeur assure que l'activité des collègues de Créteil ne prête à aucune critique, et insiste sur le besoin d'harmonisation.

Nous rétorquons qu'un des aspects de mise en place de la DiSI, c'est que l'existant demeure, sauf à améliorer cet existant. En la matière, s'agit-il par la fin du forfait d'améliorer la situation des agents et du service ? Pour la CGT FP, c'est clairement non. Nous réunirons les personnels.

Créteil atelier de façonnage.

Nous rappelons que la hiérarchie a annoncé la fermeture de l'atelier à la fin de cette année 2012 (après la fermeture déjà de 6 autres ateliers en France), les autres et dernières fermetures devant intervenir en 2013. Relayant les interrogations des collègues, nous demandons si la note de la DGCP de 2005 prévoyant « un pécule » pour les agents dont les postes sont supprimés, ainsi que leur maintien à résidence, c'est-à-dire dans la commune (concrètement à Créteil), conserve son actualité, y compris pour les agents faisant fonction ?

Le Directeur répond que la note conserve toute son actualité au regard du « pécule » y compris pour les agents faisant fonction.

En revanche, s'agissant du maintien à résidence, les choses sont plus compliquées car la note de 2005 prévoyait un reclassement dans les services de la TG. Or, la TG du Val de Marne n'existe plus, et coexistent aujourd'hui deux Directions : la DDFiP du 94 et la DiSI PC. Si les postes sont supprimés à la DiSI PC, sont-ils transférés à la DDFiP du 94 ? Si tel n'était pas le cas, les agents continueront-ils à bénéficier d'une affectation dans cette direction et à la résidence de Créteil ? Je n'ai pas d'instructions pour répondre précisément à cette alternative.

Prenant acte de cette dernière et importante « difficulté », nous revenons sur le fond de cette affaire : la CGT FP ne résigne pas à la fermeture de cet atelier, comme d'ailleurs de tous les autres. En effet cela fait des années que la hiérarchie annonce la fermeture, car il n'y aurait « plus de travail ». Avec autour de 25 millions de documents confiés au privé (« externalisés »), il nous semble au contraire « qu'il y a du travail » !

Le Directeur rétorque que l'externalisation n'est pas la raison de la décision de fermeture des ateliers. La DGCP avait fait le choix de construire un atelier central et national à Meyzieux, devant reprendre l'essentiel des travaux des dits ateliers. Les diverses difficultés de montée en charge de Meyzieux ont retardé la fermeture des ateliers des DI. Par ailleurs, le souci était aussi de maintenir, hors de l'Administration, un savoir-faire par un certain volume de travaux externalisés, en cas de pépins. La note de 2005 est le produit des discussions conduites avec les syndicaux nationaux.

Le moins que l'on puisse dire est que le Directeur ne nous a pas convaincus. « Pépins » ou pas, ces travaux externalisés doivent pouvoir être accomplis par le service public. Nous en discuterons avec les personnels.

ACF de second niveau pour les contrôleurs et inspecteur des ateliers d'impression-finition.

Nous rappelons qu'au début des années 90, les agents de catégorie C en poste dans les ateliers d'impression finition (DGI) ou de façonnage (DGCP) ont obtenu par une lutte un complément de prime de rendement, rebaptisé en ACF de niveau 2 lors de la refonte

des primes intervenue en 2003. Ce complément indemnitaire, qui sur le fond est la contrepartie du caractère industriel de la tâche, est perçu tous les agents de catégorie C qui ne détiennent pas une qualification informatique.

Nous attirons l'attention du Directeur sur le fait que de plus en plus d'agents B et A participent parfois pleinement à des travaux à caractère industriel. Nous donnons comme exemple les récents stages techniques accomplis par les contrôleurs et inspecteurs, avec leurs agents, en vue de la prise en main des nouvelles imprimantes,

Dans cette mesure, nous demandons l'attribution aux contrôleurs et inspecteurs en poste dans ces ateliers d'une ACF comparable à celle perçue par les agents de catégorie C.

Le Directeur, découvrant le dossier, et paraissant surpris d'une telle différence, indique qu'il en référera à la DG.

Cantine de Noisiel.

Les deux cantines que fréquentent les collègues de Noisiel (ENFiP et Noisiel DDFiP) ferment chacune et simultanément une semaine en août et une semaine en fin d'année, contraignant les agents pour fréquenter la cantine la plus proche (Noisy) à des temps de transport par RER. Ceux-ci ont été pris en charge selon des modalités correctes par l'Administration.

Toutefois la situation n'est pas satisfaisante au moins pour une partie des agents qui de fait ne mangent plus à la cantine les semaines concernées. Cela conduit la CGT à demander que la Direction utilise son « poids » pour qu'une rotation des fermetures, à l'instar de ce qui se passe à Paris, soit envisagée.

La Direction indique que les deux cantines ne sont pas gérées par la même Direction. Celle de l'ENFiP ferme ses portes pendant les vacances des élèves et accueille nos agents sans y être contrainte ; celle de la DDFiP a ses propres règles. Il donne un accord de principe pour sonder la DDFiP.

Journée « Paris ».

Nous revenons à la charge sur cette journée accordée à tous les agents parisiens de la DiSI, soit autour de 20 % du personnel, et pas aux autres.

Dans le compte-rendu du 5 janvier, nous avons clairement indiqué que la position du Directeur (« on n'est pas malheureux, ni à plaindre avec toutes nos ARTT »), n'était pas acceptable. Nous demandons l'attribution de cette journée, non pas par « charité », mais sur la base de l'égalité de traitement de tous les agents d'une même Direction. Nous avons redit au Directeur que nous nous situons sur un terrain de principe, bien au-delà de cette journée.

Le Directeur, après de nombreuses circonvolutions, refuse notre demande. Nous en resterons donc là, sauf à ce que les agents nous fassent savoir qu'il faille continuer...