



Comité Technique Local du 10 juin 2021 de la DiSI Île-de-France

DÉCLARATION LIMINAIRE

Monsieur le Président du CTL,
Mesdames et Messieurs,
Chers Camarades,

La DGFIP décline un nouveau protocole adopté lors du CTR du 19 avril 2021, qui nous est présenté lors de ce CTL. La DGFIP est la seule administration de notre ministère à se précipiter pour faire adopter un protocole de télétravail, alors que le cycle des négociations au niveau de la Fonction publique d'État commence seulement (les premiers GT se sont tenus les 20 mai et 8 juin, un troisième est prévu demain le 11 juin, d'autres suivront). Comment expliquez-vous cela ? De plus, la hiérarchie des normes impose que ce protocole, sur lequel vous allez nous demander de voter, soit plus favorable que celui de la Fonction publique d'État, comment le savoir dès à présent ?

Six points attirent particulièrement notre attention dans le nouveau protocole qui nous est présenté :

- Le nombre de jours télétravaillés possibles dans une semaine passe de cinq jours (dispositif exceptionnel pandémie) à 3 jours maximum. Certains collègues vont le déplorer.
- Le télétravail ne doit pas entraîner la proratisation des remboursements de frais de transport. Ce point est abordé dans la FAQ, mais pas dans le protocole.
- Concernant l'aspect immobilier, la CGT revendique un bureau et un poste de travail pour un agent. Le télétravail ne doit pas permettre de réduire le parc immobilier de l'État. La future reconstruction du bâtiment de Nemours prend-elle ce point en compte ?
- Aucune mention de remboursement de frais pour les agents en télétravail ne figure dans ce protocole, alors que cela se pratique dans le privé. Il semblerait que suite au GT Fonction publique du 8 juin dédié à la prise en charge des frais, un remboursement de frais de 10 € par mois soit envisagé. Encore une fois, n'est-il pas trop tôt pour nous présenter ce nouveau protocole ?
- La garde d'enfant n'est pas compatible avec le télétravail. Le télétravail exceptionnel ne doit pas remplacer les ASA sur la seule volonté du chef de service.
- Le cheminement de la demande de télétravail tel qu'il est présenté pose un sérieux problème de droit :
Étape 1 : l'agent exprime le souhait de télétravailler.
Étape 2 : entretien informel avec le chef de service qui peut accepter ou refuser.
Étape 3 : saisie de la demande dans Sirhius.
Étape 4 : validation ou rejet dans Sirhius.

Avec un tel cheminement, l'agent qui se verra refuser sa demande de télétravail lors de l'entretien informel ne saisira pas sa demande dans Sirhius. Or, sans demande dans Sirhius, pas de rejet, pas de recours hiérarchique, pas de recours en CAP, pas de recours contentieux, en résumé : aucun recours possible !

Que dit le décret modifié de 2016 ? « L'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent ». « L'informel » de ce protocole ne peut donc pas primer sur le décret. C'est dans Sirhius qu'il faut saisir sa demande avant toute discussion « informelle ».
C'est encore une fois la hiérarchie des normes qui l'impose !

Quant au bilan de la formation professionnelle, il est nécessairement marqué par la pandémie et ses effets. Toutefois, un examen comparatif de plusieurs années laisse apparaître :

- un nombre faible de réussite aux différents concours et examens professionnels. À notre sens, la raison essentielle est l'absence d'épreuves informatiques, dont la CGT continue à demander l'établissement ou le rétablissement dans les diverses sélections.
- un nombre faible de réussite à la qualification de PAU, en particulier pour les agents issus de la DiSI. L'existence même d'un dispositif de soutien mis en œuvre par la DiSI témoigne de la difficulté de cet examen et du caractère inadapté du contenu du programme et des épreuves. Et puis, en cette année de pandémie ayant mis à mal le dispositif de soutien, la CGT propose que la Direction s'adresse à la Centrale afin que la bienveillance soit recommandée aux jurys.
- un nombre non négligeable de refus de stages. À cet égard, la DiSI avait accepté, lors du CTL de l'an dernier, que le tableau consacré à ce sujet soit pluriannuel.

Enfin, la gestion de site du CIP de Noisiel a fait l'objet d'un transfert, passant de la responsabilité du SG à celle de la DiSI Île-de-France, suivant un processus qui se matérialise progressivement, et plus particulièrement depuis le mois d'avril dernier.

À la lecture de la fiche fournie, des interrogations demeurent, notamment sur le degré d'implication de l'équipe professionnalisée dans la reprise des compétences précédemment détenue par le SG, et de son adéquation avec son rôle supposé de pilote de la gestion du site, en lien avec les nombreuses sociétés privées impliquées dans cette transformation. Le type de personnel employé dans l'équipe (titulaire, contractuel ?) n'est pas précisé.

Il a été constaté par les agents travaillant sur le site un important déficit d'anticipation sur les conséquences pratiques de la conduite du changement, surtout sur les modalités d'accueil des prestataires extérieurs, et en particulier des techniciens des sociétés de maintenance intervenant en salle d'exploitation. À ce sujet, il est hautement souhaitable de faciliter autant que possible le vécu professionnel quotidien des agents en présentiel en ne leur compliquant pas leur journée de travail – souvent très chargée – par une politique de gestion des badges manifestement décalée des réalités et imposée sans une véritable étape d'information préalable. Ceci constitue à n'en pas douter une régression par rapport à la situation antérieure. Afin de tenir compte des impératifs spécifiques induits par le manque chronique de personnels, la tenue d'un groupe de travail consacré à l'élaboration d'une solution pratique incluant un représentant de chaque service impacté, pourrait-elle être rapidement envisagée ?

Par ailleurs, vous évoquez l'arrivée prochaine sur Noisiel d'une gestion de *maintenance assistée par ordinateur* (GMAO) dont les conséquences concrètes, pour les membres de la nouvelle équipe de gestion comme pour l'ensemble des agents du site et des intervenants, ne sont pas abordées dans la fiche. Quelles seraient-elles ?

En vous remerciant de votre attention, nous vous demandons d'annexer cette déclaration au PV de la séance.

Compte-rendu du CTL du 10 juin 2021

Ce Comité Technique Local était présidé par Jean-Louis Bonnefoi, Directeur de la DiSI Île-de-France. Siégeaient pour la CGT Finances publiques (titulaires, suppléants et experts) : Valérie AUDOUARD, Eric CHABROULET, Hervé PERESINI, Michel RISACHER et Arnaud SOUPEZ.

Nouveau protocole encadrant le télétravail à la DGFIP

Principal sujet à l'ordre du jour de ce CTL, ce nouveau protocole n'a malheureusement pas obtenu réponse aux nombreuses interrogations que nous avons soulevées dans notre déclaration liminaire. Le Président a rappelé les principales étapes de sa mise en place, sur fond de télétravail exceptionnel pratiqué depuis le début de la crise sanitaire, selon le calendrier suivant :

- du 9 au 30 juin : dépôt de trois jours maximums télétravaillés par semaine,
- du 1^{er} juillet au 31 août : deux jours par semaine,
- à partir du 1^{er} septembre : application du nouveau protocole.

La CGT reste dubitative sur le caractère hâtif de cette mise en œuvre et sur ses motivations réelles. Selon le Président, il est **« nécessaire de reconstituer le collectif de travail, en particulier pour les agents restés en cinq jours télétravaillés. La crise sanitaire n'étant pas terminée, il sera possible avec le nouveau protocole de poser jusqu'à trois jours de télétravail hebdomadaires à compter de septembre. Les demandes devront être formulées via Sirhius avant le 1^{er} septembre. Pour ceux qui étaient cadencés à trois jours, il reste possible, à compter du 15 juin et postérieurement à une réunion de cadrage collective au sein de chaque service, de demander trois jours dès le 1^{er} juillet. »**

Cette argumentation laisse les questions suivantes de la CGT en suspens :

- Le calendrier retenu pour le retour en présentiel n'est-il pas trop rapide, au regard d'une possible reprise épidémique ?

Réponse du Président : *« la reprise est envisageable sur la base d'une tendance plutôt optimiste, mais si elle s'inverse, des consignes restrictives seraient certainement prises. Même s'il n'y a plus de crise sanitaire, le télétravail à un taux élevé demeurera, et de manière durable. »*

- Les discussions dans la Fonction publique d'État (FPE) étant toujours en cours, comment connaître leurs futures déclinaisons ministérielles ? Pourquoi une telle précipitation ?

Puisque le protocole n'est pas modifiable en l'état, le Président a convenu avant le vote de séparer le protocole et le calendrier de sa mise en œuvre.

Sur le calendrier de mise en œuvre du protocole :
La CGT et Solidaires ont voté CONTRE (7 voix) ;
CFDT/FO POUR (une voix).

Réponse du Président : *« les propositions retenues à l'issue des CTM du 18 décembre 2020 et du GT du 5 mars 2021 ont été arrêtés par le CTR du 9 avril 2021. Le souhait de la DGFIP est de disposer d'un télétravail structuré et encadré à partir de septembre, dans des conditions nettement plus souples que l'ancien dispositif d'avant la crise. Structurer utilement le télétravail à venir n'est pas synonyme de précipitation. La transition vers le nouveau protocole étant accessible dans Sirhius dès le 15 juin, nous sommes même presque en retard... »*

- L'entretien préalable avec le chef de service n'est-il pas sujet à caution, puisque le décret de 2016 prévoit que l'exercice des fonctions en télétravail est accordé sur demande écrite de l'agent ?

Réponse du Président : *« Ce qui prévaut dans l'entretien préalable, c'est la prise en compte des aspects professionnels et des souhaits de l'agent. Je ne le vois pas comme un élément dissuasif de saisir la demande dans Sirhius. Peu importe que l'entretien se fasse avant ou après la demande dans Sirhius, de manière individuelle ou collective, le fait générateur d'un recours trouvant son fondement dans le dépôt de la demande dans Sirhius, Il faudra bien l'indiquer dans la communication que nous ferons auprès des chefs de service ... »*

Soyons clairs : la CGT revendique notamment que la demande de l'agent posée dans Sirhius soit antérieure à l'entretien avec le chef de service. Sinon en cas de refus, l'agent risque fort de renoncer à faire sa demande dans Sirhius et se privera ainsi de toute possibilité de recours, en l'absence d'élément de refus rédigé par sa hiérarchie.

Malheureusement ce protocole, soumis à l'adoption des représentants des personnels de chaque Direction locale, a été rédigé par la Direction générale et le Président a eu la franchise de l'avouer : **« nos consignes nous intiment de ne pas déplacer une virgule. Seul le calendrier peut être adapté en local ».**

Les représentants des personnels doivent donc voter sur un document qui ne peut pas être amendé !

**La question qui s'impose est la suivante :
à quoi servent les instances locales ?**

Sur le nouveau protocole de télétravail :
La CGT et CFDT/FO, du fait qu'il soit non modifiable, n'ont pas pris part au vote ; Solidaires s'est abstenu.

Transfert de la gestion du site de Noisiel du Secrétariat Général vers la DiSI

Selon la Direction, l'intérêt de cette opération est « *le renforcement des capacités d'hébergement informatique du site, d'où la nécessité que la DiSI en reprenne la maîtrise* ». Les missions comprennent un volet « accueil » où les marchés actuels sont reconduits, et un volet « technique » axé sur la maintenance (chauffage, climatisation et infrastructure électrique) par l'intervention de prestataires. Les installations informatiques feront l'objet d'une expertise orientée « data center ».

Les mesures renforçant la sécurité des accès, par une révision de la politique d'attribution des badges, répondent d'abord à un besoin basique d'information : à l'instant T, qui est sur site ? A quelles zones les internes ont-ils accès ? Quelles missions viennent accomplir les externes ? Sur cette question, la Direction considère qu'il est essentiel de s'assurer de la nature des interventions et qu'un accompagnement est nécessaire. Pour la CGT, cette mesure, même si elle répond à un besoin légitime, pose un problème pratique évident. Les agents, qu'ils soient de l'équipe système, de

l'hébergement ou autres, sont généralement accaparés par leurs propres missions et n'ont matériellement pas de temps à consacrer à la surveillance d'un prestataire externe, qu'ils connaissent souvent par ailleurs. **À la demande de la CGT, la Direction locale accepte d'organiser prochainement une réunion à ce sujet.**

La nouvelle gestion est opérationnelle depuis le 1^{er} avril, dotée d'une équipe de deux personnes prochainement renforcée. L'effectif cible est de cinq emplois : un chef d'équipe contractuel, deux agents logisticiens (un de catégorie B et un détaché), et deux agents techniques (dans les domaines de la climatisation et de l'électricité) pilotés par SI-2B ; des fiches de postes du DG/SSI ont été rédigées.

Sur l'effectif de cette équipe professionnalisée, la CGT constate qu'une fois de plus, la DGFIP ré-internalise une mission en mobilisant des postes qu'elle avait auparavant supprimés !

Malheureusement, les postes supprimés étaient des titulaires, les recrutés seront des contractuels...

Résultat des votes : La CGT s'abstient, Solidaires et CFDT/FO votent POUR.

Bilan de Formation 2020 et plan local de formation 2021 :

La situation sanitaire ayant modifié la donne, le Président annonce sans surprise qu'il n'y a pas eu d'évolution sur les moyens matériels : les salles de formation de la DiSI sont restées telles quelles et le nombre de jours consacrés à la formation accuse une baisse significative. 42 % des agents ont néanmoins suivi au moins une formation. La préparation aux concours et examens professionnels a concerné 37 agents soit 6 % des personnels de la DiSI. Enfin, 64 agents sont considérés « exclus » de la formation, car ils n'en ont pas suivie depuis 2018.

La CGT déplore le faible nombre de réussites à l'examen de PAU pour les agents inscrits au plan de soutien de la DiSI Île-de-France ; au plan national, **le nombre d'admis a été divisé par deux par rapport à 2020**. Un commentaire laconique relevé dans le document remis par la Direction relève que « *le seul travail personnel et la motivation ne sont pas suffisants pour cette épreuve...* » Pour la CGT, il est clair qu'au-delà de la trop grande difficulté de l'épreuve, les jurys n'ont pas fait preuve d'indulgence, malgré le contexte épidémique. **La CGT demande que la DiSI intervienne auprès de la Centrale pour que cette année, les jurys fassent preuve d'indulgence, la Direction ne répond pas...**

Plus généralement, la faiblesse du nombre de candidats de la DiSI IDF admis aux concours internes et examens professionnels est patente. La principale raison est qu'il n'y a toujours pas d'épreuve à option informatique aux concours et examens professionnels (à l'exception notable des IP !), alors que les candidats des services de Direction, de la filière fiscale et de la gestion publique ont chacun une option dédiée.

La CGT a déposé pour la énième fois une résolution en ce sens, adoptée à l'unanimité. Cette proposition a déjà par le passé suscité l'accord de toutes les parties, mais pourtant rien n'avance !

La résolution est la suivante :

« Le Comité technique local de la DiSI Île-de-France réunie ce jour demande l'établissement d'une épreuve informatique, aux côtés des autres épreuves et parallèlement à l'épreuve informatique déjà prévue pour la sélection au grade l'inspecteur principal, dans les concours suivants :

- *concours interne spécial de Contrôleur 2^e classe ;*
- *concours professionnel de Contrôleur 1^{ère} classe ;*
- *concours professionnel de Contrôleur Principal ;*
- *examen professionnel de B en A. »*

L'intégralité des représentants des personnels se sont abstenus sur ce point.

À la question posée par la CGT en question diverse, la Direction répond que la restitution des écrêtements au-delà de 19h, liée à l'incitation à aménager ses horaires, reste d'actualité jusqu'au 31/08.