



Compte-rendu du CTL du 24/11/2020

L'ordre du jour était :

- **Trajectoire éditique**
- **Présentation du Tableau de Bord de Veille Sanitaire 2019**
- **Bilan de la formation professionnelle 2019**
- **Fiches missions**

À la lecture de la déclaration liminaire (<http://www.dgfip.cgt.fr/691/spip.php?article673>), après avoir décrit le contexte de la crise sanitaire avec nos inquiétudes et apporté nos revendications, nous avons posé plusieurs questions additionnelles dont les réponses nous ont été données en préambule :

- Concernant l'ESI de Dijon :

L'application de gestion des pensions (PEZ) en environnement GCOS va disparaître des missions d'intégration et d'exploitation de l'ESI car elle sera fusionnée à terme à une application de la Sécurité Sociale.

La Direction s'est voulue rassurante en estimant que vues les difficultés d'extraction des données sur le système GCOS, la mission peut perdurer pendant 2 ou 3 ans.

Pour elle, les agents étaient déjà prévenus depuis le début de l'année lors d'un déplacement du chef du bureau des Pensions à la DG. Toujours selon la Disi, nos collègues étaient donc prévenus de longue date et sauront faire face. Pour eux la trajectoire est la suivante : travailler le nez dans le guidon pour préparer la meilleure transition possible tout en continuant les missions quotidiennes pour lesquelles ils ne sont déjà pas assez nombreux jusqu'en fin décembre 2022. (*chacun appréciera !*)

Et en janvier 2023 ? Merci pour tout. À cette date, il leur faudra aller rejoindre les collègues de l'exploitation ou de l'Intex après un parcours de formation à définir dans le temps qu'il leur restera.

Et la mission d'intégration Unix/Linux, quelle sera son avenir à Dijon puisqu'elle ne sera pas proposée aux collègues ? (c'est officiel mais nous y reviendrons.)

Quel sera le parcours de formation pour ces agents pour aller sur une nouvelle mission ? Trop de questions sans réponses !

A ce jour, malgré les dires de la direction, pour les agents qui n'ont aucune perspective sur leur avenir, cette situation est anxiogène et donc ne doit pas durer. La perte de cette mission emblématique va fragiliser l'ESI dans son ensemble. La direction doit apporter des solutions.

En réponse, l'administration a signalé que suite au COPSI (COmité de Pilotage du SI) Missions du 24 septembre, le pilotage et l'exploitation de l'application CADRAN ont été attribués à l'ESI. Les phases d'IA et d'IIA sont maintenues. « l'ESI de Dijon est installé dans la durée », dixit la direction de la DISI RAAB.

La CGT restera vigilante sur les conséquences que vont forcément induire ces changements sur les conditions de travail et sur les agents eux-mêmes. D'autant plus qu'il ne faut pas oublier que certaines missions en IIA vont également disparaître du périmètre de l'ESI (exemples : StatEco).

Nous n'en avons pas fini avec les transferts de missions d'un ESI vers un autre, d'une DISI vers une autre. Chaque directeur en veut toujours plus même si c'est pour déshabiller le voisin. Et ce sont toujours les agents qui trinquent car c'est à eux qu'on demande de couper la branche sur laquelle ils sont assis.

- Concernant les appels d'offre d'emploi :

La DISI RAAB a lancé des recrutements de contractuels et/ou de fonctionnaires (en détachement) sur des postes vacants au 01/09/2020 :

- ESI Dijon : 1 poste A (chef de service PEZ) : aucune candidature.
- ESI Lyon : 1 poste A (analyste service RAR) : recrutement en cours.
- ESI Clermont-Fd : 1 poste A PSE-CRA pour IIA : recrutement pour mars 2021, 2 postes C pour l'atelier éditique : 2 ex-apprentis ont signé un CDD jusqu'à fin avril 2021.
- ESI Grenoble : 1 poste A PSE-CRA : aucune candidature.
- CID Ardèche : 1 poste B PAU : recrutement pour décembre
- CID Loire : 2 postes B PAU : 2 recrutements ont été réalisés pour mi-décembre 2020. La direction signale qu'un 3ème poste va être vacant.

La direction a expliqué qu'en général, les contrats proposés ont une durée de 3 ans afin d'avoir plus de chance d'avoir des fonctionnaires en détachement. Au terme des 3 ans, le fonctionnaire peut demander d'intégrer la DGFIP ou réintégrer son administration d'origine.

Elle a affirmé que ces recrutements extérieurs ne bloqueraient pas les collègues qui réussiraient la qualif de PAU sur place.

La CGT a réclamé que les élus soient automatiquement informés des postes ouverts à ce type de recrutement.

Trajectoire éditique

- ESI Meyzieu : l'atelier ayant été confirmé verra un renouvellement complet des machines d'impression et de mise sous pli.

Les travaux d'installation des nouvelles machines Canon se font pendant que la production tourne.

- ESI Clermont-Fd : l'atelier sera fermé au 01/09/2021.

Sur 17 agents, 9 seulement ont la possibilité d'être reclassés à l'ESI => 8 ont accepté, 1 agent qualifié veut faire une mutation.

Pour les agents techniques, une affectation en surnombre sera possible dans la DDFIP 63, mais pas forcément sur la résidence de Clermont.

Les 7 agents techniques et 1 agent administratif devront faire une demande de mutation dès janvier prochain pour une affectation en septembre 2021.

Suite aux annonces du groupe de travail mutation du 20 octobre 2020, les agents techniques auront la possibilité d'intégrer le corps des agents administratifs sans passer le concours. Au bout de 3 ans, ils pourront soit réintégrer le corps des C techniques soit rester définitivement dans celui des C administratifs.

La direction assure que les agents techniques qui intégreront les services de la DDFIP bénéficieront d'une formation.

La CGT a attiré l'attention de la direction sur la situation dans les directions territoriales.

Déjà leurs services souffrent du manque de personnel et des restructurations successives.

Mais avec la mise en place du NRP (Nouveau Réseau de Proximité) en 2021, la situation risque de devenir catastrophique avec les restructurations-suppressions-concentrations en résultant.

La CGT a donné l'exemple de certains collègues des ADO dont les postes ont été supprimés en septembre 2020 et pour qui l'intégration dans les services des DDFIP /DRFIP se passe très mal.

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) de 2019

L'exercice n'a pas été rendu facile par la fusion des DISI en septembre 2019.

Pour la CGT, il faut au moins 2 années « stables » pour pouvoir étudier les résultats. Néanmoins nous avons pu débattre sur plusieurs résultats d'indicateurs.

Pour rappel, 6 indicateurs sont imposés par l'administration et 4 autres sont choisis par les élu-e-s des personnels. Suivant leur évolution ils permettent de s'interroger sur l'état de services et par conséquent sur les conditions de travail des agents.

Mais encore une fois, le meilleur indicateur est l'explication fournie par le représentant du personnel, à condition que la direction l'écoute et agisse dans le bon sens.

Indicateurs choisis par l'administration :

Indicateur n° 1 – Le taux de couverture des effectifs

Indicateur n° 2 – Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours

Indicateur n° 3 – Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps

Indicateur n° 4 – Le nombre des écrêtements des horaires variables

Indicateur n° 5 – Le volume horaire écrêté

Indicateur n° 6 – Le taux de rotation des agents

Indicateurs choisis par les représentants des personnels :

Indicateur n° 7 – Le nombre d'arrêts pour congés maladies ordinaires

Indicateur n° 8 – Le nombre d'arrêts pour congés longues maladies et/ou longue durée

Indicateur n° 9 – Le nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites

Indicateur n° 10 – Le taux de refus de participation à l'entretien professionnel

En préambule la CGT a demandé que pour chaque indicateur soit indiqué la « population » prise en considération.

La CGT déplore l'absence de liaison entre les indicateurs.

En liant les indicateurs 3, 4 et 5 on constate un déficit d'emplois sur l'ESI de Lyon avec un nombre conséquent d'écartements et un record de report de jours sur CET. Cette analyse croisée est totalement absente des conclusions de la direction.

D'ailleurs, chaque analyse croisée que nous pouvions produire a été rejetée sous couvert de particularité de certains ESI, notamment Meyzieu et Lyon. Il est certain que si le thermomètre n'est pas considéré comme crédible, on a peu de chances de détecter la fièvre ! Pour la direction les écartements seraient dus à certains agents « passionnés par leurs missions qui ne voient pas passer le temps »

La CGT ne partage pas du tout la même analyse que l'administration car cette dernière s'en tient à une simple lecture des différents indicateurs.

Pour les agents intéressés, nous tenons le TBVS à leur disposition.

Concernant les arrêts maladie il a été constaté une baisse du nombre de jours d'arrêts maladie ordinaires, nous avons pour 2018 contesté l'analyse de la direction qui met cette évolution au bénéfice de l'instauration du jour de carence. Si le nombre de périodes baisse il faudrait comparer le nombre global de jours.

La CGT conteste le jour de carence, il n'existe pas ou est pris en charge par les conventions dans la plupart des branches du privé. Il est contre productif en termes de prévention des risques professionnels, car il va inciter les agents même malades ou fatigués à continuer de travailler conduisant à des situations d'épuisement.

La crise sanitaire qui voit l'instauration d'une semaine de quarantaine illustre bien la dangerosité du jour de carence.

Les élus CGT sont également intervenus à propos du mail envoyé à tous les agents leur rappelant de prendre un minimum 20 jours de congés dans l'année.

La réponse de l'administration est que cette situation serait liée à l'épidémie, notamment de nombreux renoncements aux congés de Pâques et d'été, cette situation est inédite, la direction nous a assuré qu'elle concerne peu d'agents, elle nous a rappelé les possibilités d'épargne temps ou « rachats » de ses jours. Nous avons demandé que les chiffres nous soient communiqués et que les agents ne perdent pas leurs jours de congés.

La CGT a attiré l'attention de la direction sur les risques du télétravail notamment en matière de RPS (Risques Psycho-Sociaux).

Il est important de veiller que les agents arrivent bien à séparer leur vie privée de leur vie professionnelle. Ce risque a été plusieurs fois soulevé par des spécialistes de la santé au niveau national.

Bilan de la Formation Professionnelle de 2019

La CGT a questionné la direction sur la sortie tardive de ce bilan relatif à 2019 et qui habituellement est présenté au plus tard à la fin du 1^{er} semestre de l'année suivante. La direction a expliqué que la cause en était la crise sanitaire. En espérant que tout rentrera dans l'ordre dès 2021 !!

22 agents de la DISI RAAB ont assuré la formation professionnelle en 2019.

Suite à une demande de la CGT, la répartition des formateurs par ESI est la suivante : 12 à Clermont-Fd, 4 à Lyon, 2 à Dijon , 2 à Grenoble et 2 à Nevers.

Le bilan quantitatif pour l'ensemble des types de formations (formation en présentiel, e-formations) fait apparaître une baisse très sensible du nombre de journées de formation ainsi que du nombre de participants par rapport à 2018. Par exemple, il est à noter une réduction de 23,89 % du nombre de journées de formation (1534,4 journées en 2019 contre 2016,1 en 2018) et de 25,82 % du nombre de stagiaires. Le taux de formation des agents de la DISI RAAB n'est plus que de 79,9 % alors qu'il s'élevait à 90 % l'année précédente.

Pour l'administration, ces diminutions s'expliquent notamment par l'importante campagne de formation des agents en 2018 dans le cadre du déploiement de l'application SIRHIUS.

Au niveau de la direction, la formation continue occupe la part prépondérante (89,32%) par rapport à la formation initiale (0,26%) et la participation aux concours/examens (10,42%).

La formation continue représente ainsi 1 370,5 jours de formations répartis de la manière suivante : 859,4 jours de formation aux métiers de l'informatique (62,7%) et 511,1 jours de formations transverses (37,3 %).

Pour la période du 01/01/2017 au 31/12/2019, 38 agents de la DISI RAAB n'ont pas reçu de formation, soit 6,52 % des agents. Ce nombre d'exclus est important alors que sur cette période quasiment tous les agents auraient dû bénéficier d'une formation, à savoir en 2018 l'e-formation relative à SIRHIUS et en 2019 l'e-formation « sensibilisation santé et sécurité au travail ».

Des remarques ont été apportées par les organisations syndicales concernant la e-formation.

Autant il est relativement facile pour les agents de gérer une formation en présentiel (gestion de l'autorisation d'absence dans SIRHIUS, déplacement sur le lieu de la formation), autant une e-formation se fait le plus souvent sur son poste de travail et en même temps que son travail quotidien.

Il n'est pas normal qu'une e-formation même si sa durée est limitée à 1 ou 2 heures ne soit pas effectuée dans une véritable salle de formation et avec une autorisation d'absence gérée par SIRHIUS. D'autant que chaque ESI est sensé posséder sa propre salle de formation.

La seule réponse apportée par la direction est la suivante : c'est au chef de service à faciliter l'accès à la e-formation pour l'ensemble de leurs agents.

La CGT estime qu'il est indispensable qu'un agent ne pouvant bénéficier de cette facilité fasse remonter sa problématique aux militants syndicaux. La e-formation, c'est une possibilité offerte à l'agent mais qui doit respecter les mêmes conditions qu'une formation en présentiel.

La CGT a déploré le manque d'épreuves informatiques dans les concours. Nous avons rappelé que lors de sa venue à Lyon en février 2020, le directeur de SSI, M Rousselet s'était engagé de faire évoluer cette situation injuste pour les informaticiens.

Pour les agents intéressés, nous tenons à disposition les documents.

Les fiches missions

Suite au COPSI Missions du 29 mai 2020, plusieurs nouvelles missions ont été attribuées à des ESI de la Disi RAAB.

Les élu-e-s ont été destinataires des différentes fiches détaillant les missions.

Attribution des missions nouvelles sur la DISI RAAB :

AAI2 IIA	Clermont
Agrume IIA	Clermont
Annuaire Intex Prod	Clermont
Atene IIA	Clermont
Galaxie IIA	Clermont
Gobalf IIA	Clermont
ITM IIA	Clermont
Metris IIA	Clermont
StatEco IIA	Clermont
TOPAD1	Clermont
Cadran IIA Intex	Dijon
Transparau Développement	Grenoble
HortonWorksHadoop Support	Lyon
Osyris Intex	Nevers

A la lecture de cette synthèse, il faudrait être aveugle pour ne pas constater l'enterrement de première classe du IIA à Dijon, qui ne sera même pas proposé aux collègues qui quitteront GCOS en 2023, comme dit en préambule.

Notons que l'application Cadran est déjà de longue date confiée au IIA de Dijon et n'est donc pas une réelle « mission nouvelle » puisqu'il s'agit d'une réécriture. A contrario, StatEco quitte Dijon pour Clermont, comme d'autres avant et certainement de nombreuses autres à l'avenir. C'est le résultat conjoint de la casse organisée d'un service ajoutée à un mépris total du savoir-faire accumulé pendant plus de 15 ans.

Les élus CGT ont demandé et veilleront à la plus grande vigilance vis à vis des agents concernés dans cette période à haut risque.

Les regroupements d'activité semblant être devenus l'objectif des directeurs, il y a donc lieu aussi de s'inquiéter sur le devenir de l'Intex de Clermont, si la Centrale tient ses promesses en confiant encore plus de missions à l'Intex de Dijon.

Questions diverses

Concernant l'évolution de la prise en charge des frais de déplacements temporaires, l'agent devra déposer dans FDD une attestation sur l'honneur comme quoi il a engagé des frais pour les repas. Il faudra que l'agent garde les justificatifs (factures ou tickets de caisse justifiant les frais engagés pour l'achat ou la confection des repas) durant 12 mois.

La CGT a dénoncé un nouveau flicage organisé des agents.

La direction a expliqué que cette demande émane de la centrale et s'impose à tous.

La CGT a demandé également d'avoir :

- **régulièrement connaissance des départs en retraite.**
- **le tableau des emplois mis à jour suite aux mouvements de mutation du 1^{er} septembre 2020 et nous avons rappelé notre demande d'avoir la ventilation par catégorie du nombre de qualification.**

Les élu-e-s CGT présent-e-s :

Arnaud Bourdin (titulaire), Pascale Baldo (titulaire), Sylvie Marcel (titulaire), Laurent Guiboud (suppléant), Gilles Chomette (suppléant), Jean-Eudes Bour (expert)

N'hésitez pas à nous contacter !