



Compte rendu de réunion du Comité Social d'Administration Local (CSAL) de la DISI RAAB du 4 juin 2024

Ordre du jour :

1. Présentation du TBVS de l'année 2023 (pour information)
2. Bilan local de la formation professionnelle (pour information)
3. Fiches missions (pour information)
4. Questions diverses

Participants CGT : Sylvie MARCEL, Arnaud BOURDIN, Michel CELSO, Gilles CHOMETTE et Laurent GUIBOUD-RIBAUD-BLONDIN.

En préambule nous avons lu cette déclaration liminaire, la seule lue ce jour :

Monsieur le président,

Il est impossible de commencer cette séance sans revenir sur les nouvelles provocations du gouvernement à l'encontre des fonctionnaires :

Le Ministre de la Fonction Publique, a annoncé une nouvelle attaque contre le Statut de la Fonction publique avec la fin des catégories A, B et C et la suppression des corps.

Et, ne connaissant plus de limite, il annonce « la fin du tabou du licenciement des fonctionnaires ». N'a-t-il pas un seul conseiller qui aurait pu lui apprendre que cette mesure existe déjà, au 4ème groupe des sanctions sous le terme « révocation » ? Nous tenons là enfin une mesure qui résoudra le problème de l'attractivité dans la Fonction Publique !

Avant cela, lors des négociations collectives, une revalorisation pérenne pour tous les agents de la DGFIP a été obtenue. La négociation ne débouche finalement que sur une augmentation de 25 € nets mensuel à partir de janvier 2024 (avec effet rétroactif) et de 16,50 € nets mensuel supplémentaires à compter du 1er janvier 2025. Chaque agent aura à compter du 1er janvier 2025, 41,50 € nets par mois d'augmentation.

Cependant, la hauteur de cette revalorisation reste très insuffisante au regard des revendications portées, et des attentes des agents particulièrement dans ce contexte d'inflation. Il est maintenant avéré que le seul tabou de ce gouvernement est l'augmentation des fonctionnaires. Il a, en effet, donné une fin de non-recevoir aux demandes des organisations syndicales de revoir les salaires des fonctionnaires en 2024.

La CGT revendique une toute autre politique salariale avec notamment une hausse immédiate du point d'indice de 10 % pour compenser, au moins partiellement, la perte du pouvoir d'achat des fonctionnaires.

Après avoir conduit une politique économique désastreuse, à base de cadeaux fiscaux aux plus riches et de baisse des impositions des entreprises, le gouvernement va faire payer la facture aux services publics, et donc aux fonctionnaires avec une 1 coupe budgétaire de 20 milliards^e d'euros.

Cette annonce est irrecevable tant elle va avoir des conséquences néfastes sur nos conditions de travail et sur la qualité du service rendu à la population.

Nous aurions, au contraire, besoin de dizaines de milliards d'euros supplémentaires pour doter les services publics et la Fonction Publique des moyens nécessaires. Ces dizaines de milliards d'euros, vous les trouverez aussi facilement du côté du premier poste des dépenses de l'État, les aides publiques inconditionnelles majoritairement captées par les grandes entreprises. Les agents de la DGFIP ne le savent que trop bien.

Concernant l'ordre du jour de cette réunion, nous interviendrons au fil du débat sur la plupart des points.

Cependant, nous déplorons qu'aucun vote ne soit proposé, notamment sur le TBVS.

En effet, nous mesurons l'étendue du travail fourni et nous ne contestons pas la véracité des chiffres. Par contre nous ne partageons pas certaines des conclusions édulcorées qui en sont tirées et nous aurions apprécié de pouvoir manifester ce désaccord lors d'un vote.

Une réaction notable à nos propos relatifs aux attaques du gouvernement sur le statut des fonctionnaires : le Directeur a tenu à clamer son amour du Service Public. Nous espérons qu'il soit entendu dans les hautes sphères avant son départ en retraite !

La séance commence par l'examen du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS), un document composé de divers indicateurs permettant de donner et de comparer d'une année à l'autre un aperçu des conditions de travail, d'identifier les situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Dans notre déclaration liminaire nous avons demandé à voter sur ce document. Nous avons réitéré cette demande lors du débat. Elle n'a pas été acceptée, car elle n'est « pas prévue ».

C'est regrettable car cet outil d'alerte est devenu au fil du temps un outil de communication pour l'administration, qui rédige seule les commentaires et les analyses. En effet, les chiffres bruts sont incontestables mais leur interprétation l'est forcément moins. Nous contestons le bilan d'une « très légère dégradation » des indicateurs. A l'avenir nous veillerons à ce qu'un vote sanctionne ce document. S'il avait eu lieu cette année, nous aurions voté **CONTRE**.

Par exemple nous pensons que le taux de couverture des emplois positifs cette année est un trompe-l'œil qui cache la réalité de 43 emplois non pourvus sur toute la DISI.

Le faible nombre de fiches de signalement est pour nous plus significatif de la volonté de l'administration de minimiser les indicateurs que du nombre réel d'événements.

De même, pour les indicateurs relatifs aux congés maladie, nous pensons que le fait d'autoriser et d'encourager les agents malades ou blessés à télétravailler biaise les chiffres. Nous regrettons également que pour le moment il ne soit pas possible de quantifier le nombre de collègues en télétravail à 100 % sur prescription médicale.

Nous avons démenti également l'analyse du taux de refus de participation à l'entretien professionnel. Le fait qu'il soit en recul n'est pas forcément pour nous un point positif car dans certains services cet entretien met les agents sous pression. Il n'y a rien de bon à en attendre dans la perspective de la rémunération au mérite et nous continuerons à défendre le droit des agents au boycott de l'entretien.

Toujours sur les indicateurs du TBVS, nous avons alerté sur le niveau des écrêtements liés à la charge de travail et/ou aux vacances d'emplois dans les équipes qui nous paraît toujours trop élevé. Par exemple à Montbard, la vacance d'emploi d'IDIV entraîne pour les cadres A du site des écrêtements nombreux.

A propos de Montbard, nous avons pu constater que suite à nos remarques, l'établissement faisait l'objet d'une attention particulière cette année. Nous aurions souhaité qu'il soit traité comme un établissement à part entière du fait de ses spécificités, et non pas comme un service de Clermont-Ferrand.

Point suivant : le bilan de la formation professionnelle:

Nous relevons la progression très voire trop importante des e-formations. Celles-ci ne servent qu'à faire du chiffre, de la statistique, à remplir les tableaux de suivi. En plus, elles coûtent beaucoup moins cher à monter et à déployer que les formations en présentiel avec des dynamiques de groupes, des formateurs et des contenus pédagogiques éprouvés. Pour nous c'est clair, il vaut mieux et de loin privilégier et mettre les moyens sur les formations en présentiels, qui sont souvent de qualité. La DISI propose de mettre à disposition des salles pour les agents en e-formations dans les différents ESI lorsque c'est possible. Ce serait un plus mais pour la CGT, rien ne remplacera une vraie formation en présentiel.

Nous déplorons également que la charge du suivi des formations se soit déplacée lentement mais sûrement vers les agents. Chacun est censé être « acteur » de sa formation, entendez par là qu'il doit faire la demande, la suivre, relancer, faire tout le suivi et ça sur son temps de travail.

Il est à noter que les deux salles de Clermont Parlette ne seront plus disponibles pour des formations d'octobre 2024 à avril 2025.

Attributions de missions :

Quatre fiches étaient proposées, elles concernaient les ESI de Nevers et de Dijon.

Nevers continue sa trajectoire sur Osyris et redonne une mission à Dijon Intex.

Dijon continue à redonner des missions d'exploitation, ici vers Rouen, et voit arriver des missions pour l'Intex.

Les applications Smartpush et Cesops reviennent également à Dijon IIA suite à nos interventions lors des CSAL précédents et auprès du DGSSI (voir nos compte-rendus précédents).

La Direction a désiré nous faire savoir qu'une mission d'administration système sur les plateformes PITO serait assignée à Dijon. Nous avons fait remarquer que cette mission, pour valorisante qu'elle soit, était plutôt destinée à des cadres A PSE alors que dans les services en attente de missions on ne trouve que des collègues Cadres B Programmeurs. La Direction nous a alors annoncé l'arrivée à moyen terme d'un projet important de réécriture d'application dont l'intégration et l'intex seraient destinés à Dijon. Nous voulons croire que la mission sera à la hauteur des attentes des collègues. Nous serons vigilants comme d'habitude sur le sujet.

L'ensemble de ces annonces sur le dossier Dijonnais montre que les choses commencent tout de même à bouger après des mois d'alertes répétées auprès de la DISI et du DGSSI. Mais rien n'est encore fait, nous nous garderons de tout triomphalisme.

Questions diverses :

Nous avons appris qu'un emploi de cadre A administratif avait été créé à Clermont pour être chargé de l'attractivité auprès de différents publics et du recrutement des contractuels.

Nous avons également tenu à savoir où en était le règlement intérieur du CSAL, car nous siégeons toujours **SANS** règlement intérieur ! Aucune réponse ne nous a été donnée, cela nous laisse rêveurs car toute association digne de ce nom, par exemple, se doit d'en posséder un. Nous avons donc siégé une fois de plus dans une certaine forme d'illégalité, c'est un signe supplémentaire du mépris de la DG vis à vis des représentants du personnel !