



# DiSI Ile-de-France

## Compte-rendu du CTL du 16 octobre 2020



Le 16 octobre dernier se tenait le Comité Technique Local de la DiSI Ile-de-France en présence de Monsieur Merle. Une partie des participants s'était connectée à distance depuis des salles de visioconférence des ESI. L'ordre du jour, plutôt limité, a été rapidement complété par les liminaires des différentes organisations syndicales (OS) qui, sans s'être concertées, demandaient unanimement un débat sur la crise sanitaire et le télétravail.

### I. Approbation du PV

Après la lecture des liminaires, le premier point portait sur l'approbation du PV précédent. A cette occasion, Solidaires, appuyé par la CGT a demandé à ce que seul le nom des OS (et non le nom des intervenants) apparaisse dans le compte-rendu. La direction s'est déclarée surprise de cette requête mais a accepté d'accéder à cette demande soutenue par la majorité des élus.

Pour notre part, nous avons tendance à penser que nous sommes élus autant pour ce que nous sommes que pour ce que nous représentons et que faire état nominativement des intervenants est plutôt une saine pratique mais comme nous sommes ultra-minoritaires, nous n'avons pas pris part à cette discussion.

### II. Notation

Sur les 600 agents de la DiSI, seuls deux ont introduit des recours hiérarchiques pour contester leurs appréciations. La direction n'a pas essayé de prétendre que ce faible nombre s'expliquait par la rigueur et l'impartialité avec lesquelles les évaluations seraient maintenant menées. Elle a invoqué, avec d'autres OS, la crise sanitaire et le décalage dans le temps de la procédure.

Nous y voyons, pour notre part, un désintérêt des agents pour un exercice sans enjeu et qui les concerne de moins en moins. La direction devrait s'inquiéter de ce manque de mobilisation qui traduit également la démotivation des agents.

### III. Emploi

Le troisième point portait sur l'emploi et, comme il se doit, l'essentiel du débat a porté sur les contractuels. Un consensus n'était évidemment pas envisageable :

- d'un côté les OS défendent un statut de fonctionnaire, garant de l'indépendance et de la neutralité des agents. Ils défendent par ailleurs le principe du recrutement par concours, gage d'impartialité et parade contre les risques de discrimination.
- de l'autre la direction, s'appuyant sur la loi de modernisation de la fonction publique de 2019, souhaite encourager le recours aux contractuels.

Assez logiquement, la motion, proposée par les OS, relative au principe du recours aux contractuels a suscité l'unanimité contre elle.

Précisons d'emblée que nous ne sommes pas, par principe, hostiles au fait de recourir à des contractuels. Nous disons juste que la loi de 2019 part du postulat idéologique que les salariés qui sont soumis aux lois du marché et à la pression du chômage sont nécessairement plus efficaces que les autres, et que ce postulat est factuellement faux. Nos dirigeants baignent pour la plupart depuis l'enfance dans un esprit de compétition qu'ils trouvent probablement stimulant. Il leur est donc difficile de comprendre que cette concurrence est la plupart du temps stérile, source de stress et qu'il en résulte un formidable gaspillage de temps et d'énergie. Nous disons en outre que ce raisonnement biaisé basé sur les soit-disant vertus du marché empêche de se pencher lucidement sur les dysfonctionnements bien réels de notre administration.

Pour donner une idée de l'ampleur du problème de recrutement auquel se heurte la DiSI-IDF, notons qu'elle accuse un déficit d'une centaine de postes vacants pour un effectif d'environ 600 agents présents. La direction indique utiliser tous les leviers à sa disposition pour essayer de remédier à cette situation et contenir l'érosion des effectifs. Dans ces conditions, le mouvement local peut être source de difficultés supplémentaires pour la direction : il a pour effet de déplacer les « trous » dans les services et donc, potentiellement, de modifier brutalement la nature des problèmes à résoudre. C'est la raison pour laquelle elle se refuse à proposer en interne les postes qu'elle soumet aux contractuels.

L'emploi de contractuels permet de pallier les difficultés chroniques de la DGFIP à recruter (les contractuels sont d'ailleurs vus comme un vivier de recrutements possibles). Il supplée en outre son incapacité à identifier parmi ses propres agents les compétences dont elle dispose. Surtout, il permet de masquer son inaptitude à mobiliser ses ressources internes puis à les coordonner : notre administration est à peu près incapable de casser les frontières qu'elle a elle-même établies entre les structures autrement qu'en créant de nouvelles structures. Cette « solution » a une fâcheuse tendance, à terme, à aggraver le problème ... Le débat que nous avons eu ensuite sur le télétravail montre à cet égard une rigidité qui ne semble pas en voie d'amélioration.

Le débat a au moins permis de mettre en évidence les limites du recours aux contractuels. Pour ses partisans, ses avantages sont évidents : être plus réactifs et moins chers. Dans un marché en tension comme l'est celui de l'emploi informatique en région parisienne, c'est l'inverse qui se produit : non seulement les salaires explosent mais en plus, la DiSI peut mettre plus d'un an à pourvoir un poste. Le phénomène est encore aggravé par la concurrence que se font entre elles les administrations publiques et même, c'est un comble, la concurrence entre les différents services de la DGFIP.

Nous ne sommes pas idéologiquement contre le recours aux contractuels. Nous disons juste que de tels emplois ne peuvent pas être au cœur d'un état impartial et neutre. Surtout pas avec la crise économique et sociale qui va faire suite à la crise sanitaire.

Nous avons soulevé à cette occasion le problème de la formation : qu'il soit difficile de trouver en interne des profils pointus, nous voulons bien l'entendre. Que l'on passe par des contractuels pour pourvoir des postes de B ou C PAU, ça semble difficilement admissible. Le PAU est un examen exigeant, c'est un fait. Il demande donc beaucoup de travail et le taux d'échec est élevé. Mais la DGFIP, qui informatise à tout va, aurait tout intérêt à accroître le niveau de compétences informatiques de ses agents, y compris dans le réseau. Au moins là où la DiSI peine à maintenir l'effectif nécessaire, le bon sens voudrait que ceux qui sont intéressés par l'informatique soient encouragés et soutenus (il existe des plans de soutien qui aident à assimiler les épais fascicules de l'IGPDE). La direction ne semblait pas hostile. Nous verrons si l'idée arrive à faire son chemin.

Pas d'ouverture, par contre, concernant l'un des freins à la formation et au passage des concours et examens : l'inadéquation des méthodes de calcul des frais de transport et les compensations horaires. Ces déplacements sont remboursés sur la base de ce qu'indiquent les sites Transilien ou SNCF pour les transports en commun et sur celle des itinéraires calculés par Mappy pour les déplacements en voiture. Que les itinéraires proposés par ces sites soient inutilisables en pratique ne change rien. Si vous faites un détour pour éviter des embouteillages récurrents ou utilisez un moyen de transport plus confortable pour pouvoir y travailler ou plus fiable pour arriver à l'heure, ce ne sera pas pris en compte. Même absurdité pour les compensations horaires : si vous allez de Nemours (77) à Vincennes (94) vous pourrez éventuellement y prétendre. Si vous poussez jusqu'à Noisiel (77), qui se situe plus loin et vous fait revenir dans votre département de départ, ce ne sera pas possible. Les règles sont mal faites et défient la logique mais il n'est pas question de les transgresser. Et tant pis pour ceux qui renoncent à des formations, faute de se sentir encouragés. Tant pis surtout pour le contribuable car des agents qui ne se forment pas sont des agents moins efficaces et moins motivés et, pour finir, un service rendu de moindre qualité.

Le point se concluait par un vote sur la transformation de quatre emplois dont un emploi attribué à un contractuel. Considérant que :

1. il y avait urgence à assurer l'encadrement de la douzaine de stagiaires arrivés en septembre à Nanterre, le chef de projet fût-il contractuel,
2. il était nécessaire de régulariser la situation administrative des trois autres postes même si cela donnait lieu pour l'un d'entre eux à une baisse (présentée comme transitoire par la direction) de la qualification associée,

vos élus CFDT-FO ont voté **pour** ces modifications. A titre informatif, la CGT a voté contre et Solidaires s'est abstenu.

## IV. Plateforme budgétaire

C'est un héritage de la DiSI Paris-Champagne qui regroupe actuellement 3 agents à Versailles, 4 à Nemours et 7 à Reims. La mission consiste à proposer une offre de gestion budgétaire à l'ensemble des DiSI. Il n'y a pas d'enjeu majeur : la mission est pérenne et l'effectif total ne devrait pas varier sensiblement. Par contre, les sites de Nemours et Reims ne seront pas maintenus à terme : les départs « naturels » seront compensés par des créations de postes au siège de la DiSI. La direction a assuré que le fonctionnement de la cellule était harmonieux et que personne ne serait poussé vers la sortie. Par contre, même si ça fonctionne, elle ne souhaite pas conserver une structure éclatée sur 3 sites.

## V. Questions diverses

### 1. Télétravail

#### a. Remarque préliminaire

Peut-être est-il utile, en préambule, de rappeler que les OS ne sont ni systématiquement ni idéologiquement favorables au télétravail. Parmi les causes de cette réticence, citons pêle-mêle la peur de ne plus pouvoir entrer en contact avec les agents, le risque d'isolement, le risque de tête-à-tête entre l'agent et sa hiérarchie, le manque de moyens de contrôles, etc. Ajoutons à cela des

situations qui peuvent devenir difficiles à gérer pour un syndicaliste : tout le monde n'est pas prédisposé à supporter ces conditions de travail et ceux qui le souhaitent le plus ardemment pour réduire leur temps de transports ne disposent pas toujours chez eux des conditions matérielles favorables.

Si les OS, et en particulier la CFDT et FO, soutiennent sans l'ombre d'une hésitation le télétravail dans la période, c'est parce qu'elles pensent que la priorité est de protéger la santé des agents et que le télétravail est un moyen radical de stopper la propagation du virus dans le milieu professionnel. Elles pensent aussi relayer une demande forte des agents qui souhaitent pour certains de meilleures conditions de vie et, pour d'autres, éviter le stress de la menace épidémique. En aucun cas il n'est question de pousser à la généralisation d'un télétravail qui ne serait pas choisi.

Le recours au télétravail suppose l'établissement de règles claires, une préparation des esprits (tant du côté des agents que de la hiérarchie) et un dialogue social constructif. La pierre angulaire du dispositif s'appelle la confiance : confiance que le travail demandé sera fait, que l'encadrement ne pénalisera pas les télétravailleurs au motif qu'ils sont moins présents, que les règles seront acceptées et respectées. Or malgré la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (dite loi ESSOC) qui aurait pu inciter à une certaine introspection, tout cela fait clairement défaut à la DGFIP.

## **b. Le télétravail reste peu pratiqué à la DiSI-IDF**

Vos représentants, qui entendent depuis six mois le discours gouvernemental visant à encourager le télétravail et constatent sur le terrain qu'il n'est pas mis en œuvre à la DGFIP (le taux de télétravailleurs était de 6 % au début d'octobre), ont évidemment tout fait pour essayer de comprendre. Ils ont posé des questions dans les différentes instances et, pour finir, lors de ce CTL.

Le télétravail est possible, à la DiSI, pour les personnels administratifs et les équipes de développement. Il concernerait à l'heure actuelle moins d'une centaine de personnes, de 1 à 5 jours par semaine, dont un nombre non précisé de personnes fragiles. Il n'est pas accessible à la plupart des autres personnels. Il est logique que les équipes d'édition, qui doivent être présentes sur place, ne soient pas éligibles mais pour la plupart des autres métiers, la phase de confinement a montré que c'était tout à fait envisageable. La question était donc de savoir pourquoi tout n'était pas mis en œuvre pour étendre le recours au télétravail et surtout pourquoi le dispositif dérogatoire de la période de confinement n'avait pas été prolongé au-delà du mois de juin.

L'explication, simple et évidente, est que ça n'est pas demandé. On attend donc les instructions du SSI avant de faire quoi que ce soit. Mais une autre raison, qui a mis un moment à émerger tant les points de vue respectifs étaient éloignés, a fini par se faire jour. Pour la direction, il y a eu un état d'exception durant lequel toutes les règles ont été transgressées : le confinement. Par un curieux lapsus, Monsieur Merle a d'ailleurs au début systématiquement confondu pandémie et confinement, comme si la fin du confinement avait signifié le retour à la normale. Autrement dit, le monde a vacillé mais, après le moment de stupeur qui a suivi, tout doit être fait pour le remettre à sa place. Que l'état d'urgence sanitaire ait duré jusqu'en juillet n'y change rien : dès le 11 mai, la priorité était de revenir aux conditions antérieures et de considérer l'hypothèse d'une deuxième vague épidémique comme de la mauvaise science-fiction.

Une autre explication est que, contrairement à ce que nous pensions naïvement, il n'y a qu'une seule sorte de télétravail possible : celui de la DGFIP dans lequel on s'inscrit au 1<sup>er</sup> janvier pour un an. Sauf pour raison de santé (mais ce cas de figure disparaîtra avec la pandémie), il ne peut pas exister un autre télétravail qui, par exemple, aurait pour but de limiter les contacts entre collègues : ça n'est pas prévu. Tout ce qui est prévu, c'est d'étendre le télétravail « normal » à d'autres informaticiens. Et pour ça, la DiSI se montre volontariste : les ESI de Versailles et Nemours ont été

retenus pour participer à une expérimentation. Inutile de rappeler que pendant souvent près de trois mois, parfois plus, le télétravail a été mis en œuvre avec succès et que les équipes ont su gérer la situation avec professionnalisme : ces tests n'ont pas été faits dans les règles. Il faut donc revenir au schéma classique et repartir de zéro. Conformément aux règles de la DGFiP, une nouvelle expérimentation va être lancée pour tester le télétravail dans des métiers comme l'exploitation ou l'AT. Elle devrait durer jusqu'à la fin de l'année. A partir du 1<sup>er</sup> janvier, si l'expérimentation est concluante, il sera possible de demander à bénéficier du télétravail dans le cadre prévu à la DGFiP. Hors de ce cadre éprouvé et géré par les RH, le télétravail ne pourra s'envisager que pour les personnes fragiles par rapport au virus. Qu'on se tranquillise : les procédures seront respectées et le monde a retrouvé sa stabilité ainsi que son aspect rassurant.

Cela ne veut pas dire que tout le monde pourra prétendre ensuite au télétravail : il nous a bien été précisé que ceux qui n'habitaient qu'à quelques kilomètres de leur lieu de travail ne sauraient légitimement y prétendre. (Pour les tests, par contre, on préfère les gens qui habitent à côté et peuvent donc rapidement venir se faire dépanner en cas de problème ...). Le télétravail n'est donc pas vu comme un moyen de mieux se concentrer, par opposition à un travail effectué dans le brouhaha d'un bureau paysager, ni même comme un moyen de lutte contre les virus mais comme un moyen de faciliter la vie (pas plus de trois jours par semaine néanmoins) de ceux qui ont des temps de transports prohibitifs.

### **c. Le bilan sanitaire aurait pu être dramatique mais rien ne bouge**

Au final, si l'on regarde sous l'angle de l'épidémie, nous avons perdu de longs mois parce que la direction a commencé par prétendre qu'il y avait des problèmes de sécurité (le système mis en place durant le confinement n'a pourtant pas été démantelé et les accès restent ouverts). La DiSI a laissé passer l'été sans mettre en route des tests qui, pour finir, seront peut-être réalisés en novembre. Et le système de télétravail qui sera peut-être mis en place à l'issue de l'expérimentation ne permettra au mieux que de réduire le temps de transports de quelques personnes.

D'un point de vue sanitaire, les mesures proposées arrivent trop tard et ne modifient de toute façon qu'à la marge les conditions de propagation de l'épidémie. En tout état de cause, la direction refuse obstinément la mise en place d'un télétravail pour raisons sanitaires et ne l'envisage que pour limiter les temps de transports de quelques-uns. Autrement dit, et en caricaturant à peine, le télétravail s'adresse à ceux qui travaillent à Paris mais dont les salaires ne sont pas suffisants pour pouvoir s'y loger.

D'un point de vue organisationnel, le bilan n'est pas meilleur : la direction n'a impulsé aucune réflexion ni proposé d'outils pour permettre aux équipes de fonctionner avec plusieurs de leurs membres physiquement absents. Tout semble fait pour que l'expérience soit un fiasco et pouvoir ensuite refermer rapidement la parenthèse. Et pour cause : pour beaucoup de nos responsables, le télétravail n'est qu'une façon moderne de fainéanter.

Ce maigre bilan ne trouble pas la direction : aucun cas de contamination imputable au milieu professionnel n'a été signalé depuis le déconfinement. Autrement dit, il était et reste inutile de prendre des mesures supplémentaires. De plus, le télétravail n'était pas envisageable à Nanterre et Montreuil où il fallait accueillir une dizaine de stagiaires en septembre dans les deux cas. Au surplus, une partie de la décision ne relève pas de la DiSI (comme l'exploitation Chorus dont l'organisation relève de l'AIFE). Dernier argument : les CID représentent un tiers des effectifs de la DiSI. Or seule une faible partie de leur activité peut s'exercer à distance.

Nous pensons pour notre part que la DGFiP en général et la DiSI en particulier n'ont pas répondu à la commande gouvernementale qui était de recourir au télétravail partout où c'était possible et que

l'effort consenti aurait dû être d'autant plus important qu'une grande fraction des postes n'était, par construction, pas « télétravaillables ».

Pour beaucoup d'agents, le bilan est amer. Pour ceux qui ont travaillé (parfois bien au-delà de leurs horaires réglementaires) à rendre viable les solutions qui avaient été improvisées au mois de mars, ils se rendent compte que leurs efforts n'ont rien changé à la méfiance de certaines hiérarchie vis à vis du télétravail. Pour ceux qui ne sont pas déclarés « personne fragile » mais que le port du masque lors des contacts répétés avec leurs collègues ne rassure qu'à moitié, ils n'ont que le droit de taire leurs angoisses. Pour ceux qui pensaient que la direction mettait au premier plan la santé et la sécurité des agents, ils ne peuvent qu'être déçus de l'inertie de l'administration et du manque d'ambition des mesures prises. Pour ceux dont la fonction n'est pas éligible au télétravail, ils acceptent sans rechigner les « risques du métier » ; par contre, ils ne comprennent pas qu'on ne réduise pas la menace qui pèse sur eux au strict minimum en éloignant les personnes dont la présence n'est pas strictement indispensable. Pour ceux dont le travail à distance exigerait la mise à disposition d'un téléphone, ils seront contents d'apprendre que la DiSI « n'a pas reçu de consigne pour en acheter » (et on peut supposer qu'une fois les téléphones obtenus, l'épineuse question des abonnements à souscrire demandera quelques mois avant d'être résolue : certains attendent encore les clefs 4G promises pendant le confinement).

Pour conclure cet échange qui, à défaut de nous donner satisfaction nous a donné un éclairage précieux sur le fonctionnement de la DGFIP, Monsieur Merle a très bien résumé la situation : « J'applique les consignes ».

## 2. Point sur l'immobilier

### a. Nemours

Pour ceux qui n'auraient pas suivi l'actualité, rappelons que l'atelier éditique de Nemours a été retenu parmi ceux dont l'activité continuera (ceux de Strasbourg, Marseille, Clermont-Ferrand et Limoges sont destinés à fermer). D'une certaine façon, cette décision assure la pérennité du site (au moins en tant que site éditique) mais soulève un épineux problème : la présence de flocages d'amiante dans les faux-planchers et faux plafonds interdit tous les travaux lourds sur le bâti.

Suite à des questions posées lors du CTR du 6 octobre, la direction générale a confirmé que, pour contourner la difficulté, un nouveau bâtiment allait être construit sur le site de l'ESI. Les questions posées pour tenter de cerner la nature de ces travaux et les possibles impacts sur les autres services de l'ESI sont restées sans réponse, « rien n'étant arrêté ».

Une question subsidiaire portait sur le régime horaire des agents, une fois les nouveaux équipements installés. Le directeur a indiqué qu'au regard des investissements consentis, il fallait bien un retour sur investissement et donc des horaires de travail permettant de rentabiliser les machines. Au surplus il a ajouté qu'à partir du moment où on demandait à bénéficier des mêmes primes qu'à Meyzieu (comme l'ont fait certains syndicats qui n'ont peut-être pas mesuré toutes les conséquences), il fallait bien accepter les horaires dont elles sont la contrepartie. Pour les détails, il a renvoyé aux négociations nationales.

### b. Nanterre

Des fuites d'eau en provenance du toit ont obligé à libérer une partie de la salle où travaillent les équipes de développement. La distanciation physique, telle qu'elle avait été définie n'est donc plus possible. Monsieur Merle a indiqué qu'une salle temporaire avait été trouvée pour desserrer la contrainte en attendant que des travaux d'étanchéité soient menés sur le bâtiment qui relève de la préfecture.

### **c. Noisiel**

La DGFIP, représentée pour ce faire par la DiSI, devrait reprendre la gestion du bâtiment actuellement sous la responsabilité du secrétariat général. La prise en charge de cette mission s'accompagnera des recrutements correspondants.

### **d. Montreuil**

L'extension de France Recouvrement s'est accompagnée d'un remaniement des locaux du 4ème étage et d'une réduction (limitée) de la surface. La jauge reste respectée.

### **e. NDV**

Là aussi, selon la direction, la jauge est respectée. Il ne nous semble pas que ce soit le cas pour les exploitations système et réseau où la capacité d'accueil était fixée à 11 personnes dans le document du 6 mai 2020 pour un effectif de 18 agents.

## **3. Horaires et coronavirus**

Suite à une question posée, il est redit que, pour éviter les déplacements aux heures d'affluence, il est possible de décaler les horaires, sans limitation mais moyennant l'accord du chef de service et à condition que le module horaire soit respecté.

Vos élus en CTL :

Jacques LEMAIRE (CFDT) et Rémy BEUNARD (FO)

Pour toute question, demande de complément d'informations ou remarque, n'hésitez pas à nous contacter :

[jacques.lemaire@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:jacques.lemaire@dgfip.finances.gouv.fr)

[remy.beunard@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:remy.beunard@dgfip.finances.gouv.fr)