

Compte rendu du Comité Social d'Administration Local (CSAL) du 21 juin 2023

Madame Girod assure toujours l'intérim.

Avant d'ouvrir la séance, la Présidente constate que le quorum est atteint et que l'instance peut valablement siéger.

Solidaires et la CGT lisent leurs liminaires. La liminaire de Solidaires est jointe à ce compte-rendu.

Au sujet de la durée prévisionnelle trop courte de la réunion (11 points à l'ordre du jour à traiter en 3 heures), la Présidente nous précise qu'il est tout à fait possible de prolonger la réunion sur l'après midi si nécessaire.

Au niveau national, la présidente ne répond pas.

Solidaires demande à ce que les liminaires soient jointes au procès verbal et transmises avec l'ensemble des documents lors de la convocation au CSAL. L'administration donne son accord.

Steve Bernhart présente le rôle du conseil médical et rappelle que les élus siégeant à cette instance doivent rendre un avis étayé.

Solidaires et la CGT expriment leur surprise concernant le nombre important de dossiers traités en juin alors que depuis plusieurs années, il y en avait très peu. L'administration souhaite-t-elle solder tous les dossiers avant la mise en place des nouvelles instances au 1er juillet ?

Les organisations syndicales (OS) posent diverses questions :

CGT : Dans le département 54, il n'y a pas de médecin du travail et l'administration demande aux agents de candidater pour représenter les agents au conseil médical ... N'y a-t-il pas un problème ? Pas de réponse.

Solidaires: Est ce que les dates des conseils médicaux sont connues ?

Réponse : Non pas partout

Solidaires: Pour la DISI comment cela va se passer au vu du nombre de départements ? Les 2 premiers élus pourront potentiellement être convoqués à 14 conseils médicaux par mois.... Des discussions ont lieu quant à l'organisation des instances et des désistements des uns et des autres ... rien n'est encore tranché ... l'administration appliquera les règles mises en place par la DGAFP et espère avoir rapidement un cadre pour l'organisation des conseils médicaux.

Passons à présent à l'ordre du jour.

Le secrétariat adjoint sera assuré par la CFTC.

CGT et solidaires demande à intervertir l'ordre du jour pour mettre le point emploi en dernier. Point qui a été boycotté par l'ensemble des OS.

Point 1 : Approbation du procès-verbal du CSAL du 5 avril 2023

Différentes adaptations du procès verbal ont été demandées par les OS. L'administration prend acte et le procès verbal est approuvé par l'ensemble des OS.

La CGT en profite pour demander des nouvelles au sujet de la carte d'achat pour recharger les véhicules électriques. L'administration répond que c'est faisable dans les stations total mais il n'y en a pas beaucoup. **Solidaires** demande s'il est possible d'utiliser les stations freshmile. L'administration indique qu'actuellement cela pose problème avec le moyen de paiement mais espère une évolution.

Point 2 : Élection des représentants du personnel au conseil médical : vote des représentants du personnel titulaires du CSAL

Se sont présentés et ont été élus les personnes suivantes :

Personne élue au conseil médical	Organisation syndicale	Nombre de voix obtenues
ROMAGNY Béatrice	CGT	7
PERIN Sandra	CFTC	7
CATALANO Lydia	Solidaires	7
MAGNE Jérôme	CFDT	7
ROUSSEL Damien	CGT	7
CYREK Xavier	CFTC	7
BUCHE Adélaïde	Solidaires	7
CHARLIER Jean-François	CGT	7
PAGENOT Sophie	CFTC	7
CAMPOS Anne-Marie	Solidaires	7
BORDE Stéphane	CGT	7
ROLLEE Damien	Solidaires	7
JACQUEMART Jordan	CGT	7
ROUVROY Hervé	CGT	1

Solidaires a demandé l'ajout au procès verbal des élections la phrase suivante :

« *Solidaires Finances Publiques est en total désaccord avec les modalités de désignation des représentants en conseil médical qui vont à l'encontre du principe de représentativité.* »

L'administration remercie pour la bonne tenue du scrutin

Point 3 : Mission AGATHE : l'utilisateur interne au centre

Cette mission nous est présentée par Mme Bauduin .

L'idée émane du remue méninges qui a eu lieu l'année dernière.

Depuis septembre, 5 personnes dans les bureaux SI (services informatiques en centrale) et 60 personnes dans le réseau et issues de différents métiers, 2 personnes de la DISI y participent.

Il s'agit essentiellement de mettre l'utilisateur interne au centre de cette démarche pour apporter un appui, une meilleure communication, et prise en charge en amont des incidents pouvant avoir lieu.

Différents outils seront mis en place ;

Ezoptima qui remplacera à terme tattoo, l'outil est en expérimentation sur 6 applications et 4 départements.

Nextthink qui permettra de réaliser des enquêtes ponctuelles auprès des utilisateurs pour connaître leur ressenti sur leur portefeuille d'applications. Actuellement 4 départements soit 600 postes sont en expérimentation.

Au mois de septembre, un palier technique permettra de déployer l'outil **dynatrace**. Cet outil détectera pourquoi l'application est en panne et quels usagers sont concernés, mais aussi le fonctionnement du navigateur de l'utilisateur.

Par cette mission, nos bureaux centraux se veulent être dans le ressenti des usagers. Cette mission doit à terme leur permettre de connaître plus rapidement les dysfonctionnements et les pannes.

La DGFIP a fait le constat que beaucoup d'efforts avaient été faits pour aider les usagers externes et qu'il faut à présent plus communiquer vers l'intérieur de nos services.

De gros problèmes de communication existant entre bureaux centraux, les OS se montrent plutôt sceptiques à propos de cette mission.

L'administration est confiante, il s'agit d'une commande de la DGFIP, et les maitres d'oeuvre ou d'ouvrage n'auront pas leur mot à dire.

Ezoptima sera testé sur les plateaux à Strasbourg dès la semaine prochaine.

Point 4 : Présentation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du Plan Annuel de Prévention (PAP) 2023

Voir le compte-rendu de la formation spécialisée

Point 5 : Présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2022

Ce point figurant dans les deux instances, d'autres sujets y ont été évoqués. Merci de vous référer également au compte-rendu de la formation spécialisée.

Le tableau de bord de veille sociale (TBVS) nous est présenté.

Ce TBVS se décompose en 2 documents :

- Un tableau quantitatif chiffrant 11 indicateurs pour 2020/2021 et 2022,
- un document d'analyse qualitative. Ce dernier reprend les 11 indicateurs présentés dans le tableau quantitatif et propose une analyse des résultats obtenus par notre direction.

Solidaires demande si la direction a des informations au sujet de la BDS (Base de Données Sociales) qui devait être accessible aux OS à compter du 31/12/2022. Idem pour le RSU (Rapport Social Unique). La direction n'a aucune information à ce sujet.

A **Solidaires**, nous attendons avec impatience cet accès à la BDS afin de pouvoir tirer nos propres conclusions de ces indicateurs pour savoir par exemples, quel ESI/service ou tranche d'âge est le plus concerné par un nombre important d'écritements, d'arrêts maladie, de jours mis sur le CET ...

La direction semble également étudier attentivement ces données et prendre les mesures nécessaires afin de les améliorer.

Pour information, le taux de couverture des emplois à la DISI Grand Est est globalement stable (89 %) .

Pour **Solidaires**, cela n'est toujours pas satisfaisant et le recrutement de 29 contractuels ne semble pas être la bonne solution (problèmes de pérennité, condition d'emploi de ces contractuels ...). Au 31/12/2022, à la DISI Grand Est, 7,5 % des emplois sont occupés par des contractuels ! Et que dire des prestataires, dont la rotation est importante et dont la formation DGFIP doit être dispensé par nos collègues !

A la DISI Grand Est en 2022, plus de 1 120 heures ont été écrites ! L'analyse de la direction est que cet écritement concerne principalement les services CID/SIL.

Solidaires aimerait avoir les informations par service et demande à la direction de rappeler à l'ensemble des chefs de services qu'ils doivent permettre à chaque agent de prendre une récupération horaire par mois car cela ne semble pas être le cas dans tous les services. La direction fera un rappel en ce sens et rappelle qu'une récupération d'heures peut être refusée pour nécessité de service.

Point 6 Bilan de la formation professionnelle 2022

Le bilan de la formation professionnelle nous est présentée. Pour rappel, la plateforme de formation professionnelle des DISI se situe à Bordeaux DISI Sud Ouest, Remy Fleith en est l'interlocuteur pour la DISI Grand Est.

La DISI Grand Est dispose de plusieurs salles de formation dans ses différents établissements.

Depuis janvier 2023, le catalogue des formations se trouve sous SEMAFOR.

On pourrait croire au vu des tableaux que la durée moyenne des formations a baissé, cette lecture est due aux e-formations qui se passent souvent sur des fractions de jours. Le taux d'accès à la formation a augmenté de 10 % environ.

Solidaires aimerait savoir s'il y a un distinguo entre e-formations, les e-formations imposées et les autres ?

Non il n'y a pas ce distinguo, toutes se retrouvent dans le tableau au même endroit.

Une autre OS demande si les formations des apprentis sont prises en compte et pourquoi une telle différence entre les formations à Reims et celles de Strasbourg.

Les formations des apprentis ne sont pas prises en compte car ils n'occupent pas d'emploi en regard du tagerfip. La différence de formation entre les deux établissements s'explique parce que Reims a essentiellement bénéficié de formations Sécurité, Santé et Conditions de Travail (SSCT) qui n'entrent pas dans ce bilan.

Solidaires rappelle que les formations à distance n'ont pas le même niveau de qualité que les formations en présentiel qu'il faudrait privilégier. Les formations en présentiel permettent

également un échange entre collègues de différents établissements pratiquant le même métier.

L'administration en convient, plusieurs DISI tiennent le même propos à ce sujet. Il est cependant difficile de motiver les gens pour se déplacer.

Une OS fait remarquer le coût exponentiel pour partir en formation à Paris actuellement. Et pourquoi, quand c'est possible ne pas faire venir le formateur sur place ?

Il n'est pas évident de faire déplacer les formateurs en province

Solidaires fait remarquer qu'il est enrichissant de se faire rencontrer les collègues de divers sites.

Solidaires demande pourquoi les contractuels souhaitant passer un concours pour rester à la DGFIP ne peuvent pas bénéficier de formations pour la préparation. **Solidaires** fait remarquer que ce sont les collègues qui prennent sur leur temps pour les aider .

L'administration oppose une rupture d'égalité. Les contractuels ne peuvent s'inscrire qu'aux concours en externe. S'ils bénéficiaient de la préparation, les « vrais » externes seraient lésés.

Cependant les chefs d'établissement sont sensibilisés pour les inscrire à un maximum de formation.

Point 7 Égalité professionnelle

Solidaires demande pourquoi cette fiche nous est présentée maintenant. En effet, les données nationales datent de fin 2021 elle aurait dû être présentée en CTL en 2022 !

La direction reconnaît que du retard a été pris dans la mise à jour et la présentation de cette fiche. Le nécessaire sera fait afin de présenter les fiches dans les temps. De plus suite à notre demande, afin de faciliter les comparaisons, lorsque les données nationales sont présentées en pourcentage, les données de la direction le seront également (et non en effectif).

La direction rappelle qu'il y a eu de l'évolution au niveau de l'égalité professionnelle mais qu'il y a encore du chemin à parcourir. Il faut accompagner, sensibiliser, réagir aux remarques inappropriées

A la direction des engagements sont pris tel que la participation au réseau des femmes de l'Est grâce à la mise en place d'un mentorat.

Point 8 : Bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2023 sur gestion 2022 dans ESTEVE

Esteve représente la nouvelle grille d'évaluation qui découle des orientations nationales. La notation n'existe plus on passe sous un autre modèle managérial. Particulièrement pour les cadres A qui seront évalués sur leur manière de gérer les équipes

La grille d'évaluation comporte presque les mêmes notions que dans votre ancien CREP mais les définitions de "exceptionnel" "très fort" etc sont totalement différentes. Ce qui fait que certains agents se sont sentis régresser dans leur appréciation.

Solidaires déplore que cette évaluation sera la base de la prime au mérite quand celle-ci sera en place. La présidente nous dit que ce n'est pas encore le cas. La direction précise qu'elle a fait des réunions avec les notateurs pour leur expliquer la nouvelle doctrine: on juge l'évaluation du travail sur une année.

L'entretien ne doit pas être une sentence, elle doit permettre d'atteindre les marges de progression de l'agent. La démarche peut être entendue mais il n'y a eu pas de communication précise sur ce changement de méthode

La direction communique volontiers sur la méthode mais pas sur les conséquences ⇒ tableau d'avancement et rémunération, si le tableau varie tous les ans dans le profil croix, comment évoluer à l'avenir ?

Nous demandons un récapitulatif statistique sur la suite des recours : la direction précise que oui ça pourra être fait lorsque la campagne sera close. Elle pense aussi que c'est regrettable que 1 seul jour dans l'année soit réservé aux discussions en tête à tête au lieu de communiquer tout au long de l'année. Il faudrait que les encadrants fassent un point d'étape au cours de l'année notamment si agent en difficultés pour ne pas le laisser aller au casse pipe.

Point 9 : Frise des sujets à traiter en CSAL

Une frise présentant les sujets à traiter en CSAL dans l'année est présentée par la direction. Il y a aura au minimum 4 CSAL dans l'année.

Solidaires demande dans un souci organisationnel les dates prévisionnelles de ces CSAL. La direction n'est pas en capacité de les fournir autant en amont. Elle se fixe comme objectif de communiquer aux OS la date un mois avant la tenue du CSAL.

Solidaires indique que tous les sujets à aborder en CSAL n'apparaissent pas dans cette frise. La direction nous répond que cette frise ou les sujets abordés en CSAL sera/seront complétés au fur et à mesure.

Point 10 : Attractivité

Il existe un problème d'attractivité en informatique dans toutes les administrations. A la DGFIP il est particulièrement prégnant.

A la DISI Grand Est, quelques initiatives ont vu le jour pour nous faire connaître, à savoir : recrutement d'un inspecteur spécifiquement dédié à la communication, des collègues ambassadeurs, établir un contact avec les collègues pour nous faire connaître auprès des élèves de 3ème qui sont intéressés par l'informatique et aussi nous faire connaître des filles qui sont très peu nombreuses dans la sphère informatique. Se rendre dans les universités dont la matière est l'informatique, participation à la plateforme www.welcometothejungle.com pour féminiser nos métiers qui le sont trop peu, des vidéos ou « lives » sont également diffusés sur les réseaux sociaux.

La DGFIP est essentiellement connue pour le côté fiscal, peu de gens savent que nous avons un service informatique avec des métiers intéressants.

Solidaires demande pourquoi, à l'instar d'autres administrations, aucune publicité pour la DGFIP n'est diffusée dans les médias nationaux ?

Cela aurait un coût trop élevé.

Solidaires aimerait savoir combien d'ambassadeurs à la DISI Grand Est.

Ils sont une trentaine dans quelques établissements pour répartir la tâche et ne pas solliciter les mêmes personnes.

Solidaires demande ce que sont les logiciels « passerelle » pour la publication des postes ? Et ce qu'est le centre de rééducation de Mulhouse ?

Le logiciel « passerelle » permet la publication des emplois chez Pôle emploi et sur la place publique de l'emploi. Et pour le centre de rééducation de Mulhouse, cette piste reste à

exploiter mais il s'agit plutôt du Centre de reconversion professionnelle de Mulhouse qui a un département informatique.

Point 10 Bis : Questions diverses

Reims : les titres resto sont déduits les jours de télétravail, est-ce normal ?

La Direction ne peut répondre à cette question et se renseigne.

Les tables de pique-nique sont toujours dans la coursive où il fait trop chaud et sont inutilisables du fait de la sève qui est rejetée.

Solidaires (mais est-ce nous ou le service transverse de Reims?) répond qu'il est possible d'ouvrir les fenêtres de la coursive. Dans l'attente de la pose des dalles, les tables ne sont pas encore disposées à l'extérieur.

La responsable de l'ESI de Strasbourg nous informe que les tables de Strasbourg ont été traitées et poncées pour éviter les échardes et les remontées de sève.

Une OS demande s'il y a des informations à nous communiquer au sujet de la réforme des retraites à mettre en place. En effet des collègues concernées se posent des questions. L'administration n'a aucune information à nous partager pour le moment.

Besançon : il règne une forte température dans certaines pièces de l'ESI de Besançon QVP (Quai Veil Picquart).

Le responsable de l'établissement précise que le problème a été résolu entre temps.

Point 11 : Point sur les emplois

Le point 11 sur les emplois a été boycotté par toutes les OS.

Plus personne ne souhaitant prendre la parole, la séance est levée à 16h15.

Vos élus Solidaires :

Anne-Marie Campos, Lydia Catalano titulaires

Edwige Heilig suppléante