

## Compte-rendu du CSAL DISI IDF du 20/06/2023 par Solidaires Finances Publiques DISI IDF



Lors du CSAL du 20 juin 2023 étaient présentés le TBVS (Tableau de Bord de Veille Sociale), une fiche sur l'attractivité à la DGFIP et à la DISI IDF, une autre sur le modèle managérial actuellement mis en place et enfin un exposé des efforts engagés en matière d'écoresponsabilité à la DGFIP et à la DISI IDF (démarche EcoFiP).

Avant d'aborder l'ordre du jour, les représentants au Conseil médical de la DISI IDF ont été désignés :

- 1 - **M. Vincent GAUTIER, Solidaires Finances Publiques**
- 2 - M. Hervé PERESINI, CGT Finances Publiques
- 3 - M. Nicolas PHAM, CFDT-CFTC Finances Publiques
- 4 - **M. Bernardo CARVAJAL, Solidaires Finances Publiques**
- 5 - M. Éric CHABROULET, CGT Finances Publiques
- 6 - M. Jacques LEMAIRE, CFDT-CFTC Finances Publiques
- 7 - **Mme Agnès GLASSMANN, Solidaires Finances Publiques**
- 8 - M. Gabriel BRIZEMEURE, CGT Finances Publiques
- 9 - **Mme Béatrice DELBE, Solidaires Finances Publiques**
- 10 - Mme Jamila DARAAOUI, CGT Finances Publiques
- 11 - **M. Mickaël HERACLIDE, Solidaires Finances Publiques**
- 12 - **M. Olivier TESTANIERE, Solidaires Finances Publiques**
- 13 - **Mme Barbara VON KORFF, Solidaires Finances Publiques**
- 14 - **M. Pascal EYCHART, Solidaires Finances Publiques**

### Sur le TBVS

Un certain nombre d'indicateurs a été présenté.

Celui sur le taux de couverture des emplois est en légère progression (83,69 %), conséquence de l'ouverture du recrutement aux contractuels sur les emplois restés vacants.

Cependant ce taux reste inférieur à la moyenne de la DGFIP qui se situe à 92,86 %.

Pour Solidaires Finances Publiques le manque d'effectif reste une cause de mal-être des agents et doit être résorbé par des emplois de fonctionnaires stables dans la durée.

Sur l'indicateur traitant du nombre de périodes de congés maladie courte durée, ce taux est en forte augmentation (+51,21 %). Nous supposons que ce rebond peut être lié au confinement de 2020-2021 qui avait minoré le nombre d'arrêts maladie.

Cependant si ce nombre augmente de nouveau en 2023, il faudra en analyser les raisons.

Nombre de congés (CA/ARTT) mis sur le CET : ce nombre diminue cette année (-17,48 %). Le plafond avait été augmenté pendant la crise covid, il est possible que des agents l'aient atteint expliquant la baisse de cet indicateur.

Là encore, il faudra voir en 2023 si une tendance se dégage pour en analyser les motifs.

Le nombre d'écêtements des horaires variables est encore en légère baisse (-1,91 %) après une chute de -24,64 % l'année précédente.

Pour Solidaires Finances Publiques plusieurs raisons peuvent expliquer cette tendance.

Il y a déjà la mise en place du télétravail : comme il n'y a pas de badgeage, il n'y a pas d'écêtement. Cela contribue à la baisse de l'indicateur.

Par ailleurs il est possible de rattacher la baisse des écêtements à la hausse de la couverture des emplois à la DISI IDF. En effet, moins de postes vacants engendre une amélioration des conditions de travail et une diminution des écêtements.

Le volume horaire écêté est lui aussi en forte baisse (-24,24 %), pour les mêmes raisons, nous semble-t-il, que pour le nombre d'écêtement d'horaires variables (voir ci-dessus).

Le taux de télétravailleurs continue à augmenter (+11,83 %) pour atteindre 79,31 % (chiffre supérieur à celui de la DGFIP qui est de 73,59 %). Cela s'explique par des missions télétravaillables à la DISI, et par l'entrée des CID dans le télétravail (même si le nombre de jours possible est limité).

Le taux de rotation des agents est significatif (13,87 %) et en légère hausse (+2,29 %) avec des disparités selon les établissements.

Pour Solidaires, cette augmentation est certes en partie liée à des facteurs conjoncturels (départ à la retraite, concours...) mais aussi structurels comme la rémunération ou encore le manque d'attractivité des DISI. Nous rappelons que ces rotations impactent les services en fragilisant des équipes.

Il est noté une baisse importante du nombre de CLM et de CLD : ceci s'explique par le départ à la retraite ou la reprise de travail des agents qui étaient placés dans ces catégories administratives.

Le taux d'absentéisme pour raison de santé a légèrement augmenté sans appeler de remarques.

Le taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local chute de 43,40 % pour atteindre 0,6 %. Il faut préciser que ce taux ne concerne que les recours en CAPL et n'intègre pas les recours hiérarchiques.

### **L'attractivité à la DGFIP**

L'administration a fait une présentation des efforts qu'elle a consentis afin d'améliorer l'attractivité à la DGFIP.

Nous avons salué les efforts de communication (présence sur les réseaux sociaux, participation à des salons et forum, partenariat extérieur étendu aux universités) et noté ceux liés à l'organisation (remise à plat des concours, centralisation des fiches de poste publiées sur pôle emploi, mise en place d'une prime d'attractivité...) faits par l'administration.

Cependant nous ne pouvons que déplorer que l'indemnitaire soit quasiment absent de cette fiche. Les rémunérations offertes par le privé restent plus attractives, les primes dans le secteur informatique sont pénalisantes car ne sont souvent pas intégrées dans le calcul de la retraite et le nombre de place au concours est insuffisant. Ainsi nous notons qu'il y a encore une large marge de progression.

### **Le modèle managérial**

Solidaires souligne que le modèle Managérial mise en place par la DISI n'a pas fait l'objet d'une présentation aux organisations syndicales.

Le modèle ESTEVE peut entraîner une inégalité de traitement selon l'interprétation des consignes de notation.

L'administration reconnaît par ailleurs, que les encadrants devront nécessairement avoir des connaissances techniques, alors que des inspecteurs administratifs sont nommés comme encadrants dans notre DISI.

### **La démarche Eco-Fip**

Une réflexion de la DISI est en cours pour le site de Versailles Chantiers en vue de son déménagement futur vers le siège.

Solidaires Finances Publiques a interrogé l'administration sur la possibilité de la mise en place du flex office suite au déménagement. La DISI nous a répondu que ce n'était pas d'actualité.

Nous resterons vigilants sur ce sujet.

Concernant les économies d'énergie, entre autres mesures, les agents seront dorénavant davantage mis en télétravail (P10) qu'en travail à distance (P15) sauf quelques exceptions (CID/SIL, PC Bastion, le développement) et garderont leur matériel informatique plus longtemps (le changement de PC passe de 5 ans à 6 ans).