Compte rendu du CSA du 12 décembre 2023

Ce dernier CSA de l'année avait pour ordre du jour une information relative à la réorganisation des services logistiques et hébergement à Noisiel, un point sur le télétravail pour l'année 2022 ainsi qu'un point relatif aux contrats d'apprentissage au sein de la DiSI IDF.
De plus, à la demande de Solidaires Finances Publiques, des informations ont été données aux élu.e.s concernant le service IIA de Noisiel ainsi que l'immobilier à Versailles.
Tu trouveras aussi les réponses données aux questions diverses en fin de ce document.

Réorganisation des services logistique et hébergement à Noisiel

S'agissant des missions d'hébergement dévolues à l'ESI de Noisiel, la cible est d'avoir une seule équipe qui assure les périmètres de l'hébergement 'Production' (salles 4.01 et 4.02, auparavant assuré par SI3) et 'Développement' (auparavant déjà assuré par l'ESI de Noisiel).

Le service hébergement, jusqu'en août 2023, était composé de 1 fonctionnaire et 2 contractuels aidés de 2 prestataires. L'ensemble des emplois auparavant DGFiP a été externalisé début septembre 2023 pour assurer cette mission étendue (Production et Développement). La mission d'hébergement est maintenant gérée intégralement par des prestataires (3 prestataires effectifs). Le pilotage de ce service reste interne (pilotage par l'ESI de Noisiel).

À nos interrogations pour savoir pourquoi ce service n'est plus géré par du personnel de la DGFiP, la DiSI nous a fait savoir que SI3 a décidé de pérenniser la solution déjà mise en place sur le site d'hébergement SPS, à savoir externaliser ces fonctions par un contrat avec une société de service.
À la lecture de la fiche COPSI ou de la fiche fournie pour ce CSA, un argumentaire semblait être développé : nécessité d'un niveau d'exigence élevé pour la sécurité, plage horaire étendue (7h - 20h) et continuité d'activité.

Du fait des contre-arguments apportés par les représentants Solidaires Finances Publiques, à savoir que les contraintes décrites supra ne nécessitent aucunement de prendre une société de service plutôt que du personnel DGFiP pour exercer cette mission, la Direction locale s'est retranchée sur l'argument du manque de personnel qualifié disponible de suite et compétent sur ce domaine pour motiver le choix de l'externalisation, en mettant en avant les vacances d'emploi à la DiSI IDF ainsi que le faible nombre d'inscrits aux concours DGFiP; ainsi que le manque d'appétence des agents qualifiés de la DGFiP pour les métiers d'hébergement.

Les élu.e.s SFP ont rappelé que les formations faisaient justement parti des outils à mobiliser lorsque des agents n'ont pas encore l'ensemble des compétences requises. Sur le manque d'agents dans les services informatiques, et plus particulièrement à la DiSI IDF, nous avons rappelé que cela fait des années que nous alertons sur ce manque criant et que ce sujet relève bien sûr d'une volonté politique poursuivie depuis maintenant plus de 15 ans de réduction des effectifs dans la fonction publique et plus particulièrement à la DGFiP, et qui a comme conséquence de ne plus disposer en interne des ressources nécessaires pour assurer nos missions.

Le coût de cette prestation n'a, pour l'instant, pas pu être indiquée aux organisations syndicales.

Au vu du paiement de ce type de prestation, nous avons demandé à la Direction locale de s'assurer de l'effectivité de la prestation en général et plus particulièrement concernant les plages horaires.

L'autre volet de la réorganisation concernait l'équipe logistique, pour laquelle les chauffeurs actuellement au nombre de 3 passent à 6.
Leur mission doit s'étendre à la gestion du matériel bureautique et serveur pour l'Est parisien (réception des livraisons, accès des livreurs au site, travail d'allotissement, travail de chauffeur vers Bercy, etc).

Solidaires Finances Publiques rappelle encore et toujours son attachement au statut de la fonction publique, et porte une demande constante de réintégration et de ré-internalisation de la totalité de nos missions y compris donc de la mission d'hébergement !

Bilan télétravail 2022

Au 31 décembre 2022, 50 973 agent.e.s de la DGFiP bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail. Et au 30 juin 2023 le nombre de télétravailleurs à la DGFiP était de 54 754. Le télétravail n'est plus associé aux périodes de confinement et rentre dans son 'rythme de croisière'.
Le taux mensuel de télétravailleurs à la DiSI (en moyenne 56%) est un peu supérieur au pourcentage de l'ensemble de la DGFiP (en moyenne 49%).

À la DiSI IDF il y a eu 5 refus de télétravail (taux 13,9 pour 1000, un peu plus important que pour la DGFiP) et un seul agent a fait des recours (AH et CAP). La DiSI insiste sur le fait que même si elle a un taux de refus supérieur à la moyenne DGFiP, la plupart des refus ont donné lieu à une acceptation partielle (donc inférieure à la demande initiale et après discussion avec l'agent).

Solidaires Finances Publiques constate le peu de recours de télétravail: cela est du fait de l'autocensure des agent.e.s pour ne jamais demander plus que ce que leur a indiqué leur hiérarchie.

Les refus de télétravail intègrent aussi des refus d'aménagement de poste (du télétravail préconisé par le médecin du travail). Ces situations sont déjà abordées, au fil de l'eau, lors des Formations Spécialisées (anciennement CHS-CT).

Les formations concernant le télétravail (manager et/ou agent) ont été très peu suivies à la DiSI IDF sur l'année 2022.
Solidaires Finances Publiques a insisté auprès de la Direction afin que soit rappelé ces formations aux nouveaux agents (dont aux contractuels et aux externes qui ne les ont pas faites précédemment), et surtout la nécessité que les formations manager soient suivies par la hiérarchie.

Concernant le télétravail exceptionnel pour les agents en situation de vulnérabilité au sens de la circulaire du 9 septembre 2021, il n'est plus en vigueur depuis le 1er mars 2023.
Un dispositif d'accompagnement des agents vulnérables a été mis en place et les agents peuvent néanmoins continuer à télétravailler 4 ou 5 jours si cela est préconisé par le médecin du travail.
L'autorisation se fait par période de 6 mois, avec une visite médicale à chaque fois.

SFP a tenu à aborder plus particulièrement la situation des travailleurs en télétravail 5/5 et le suivi RPS (risques psycho-sociaux) par rapport à leur isolement.

Il reste peu d'agents en télétravail 5/5 à la DiSI IDF (autour de 5 agent.e.s); ceux-ci sont suivis principalement par le médecin du travail, un suivi particulier étant aussi fait par leur chef de service (point de contact pour éviter l'isolement). Solidaires Finances Publiques a insisté particulièrement sur la nécessité de faire participer ces agents isolés au collectif du service.
Le suivi des agents et la prévention de l'isolement sont, selon la DiSI, du rôle du chef de service avec consultation a minima tous les mois. Il doit prendre contact avec l'agent et le médecin du travail si la situation se dégrade.

Quelques règles ont été rappelées par la Direction :
- la production du contrat d'assurance n'est pas demandée par mesure de simplification néanmoins l'agent doit être assuré
- même chose pour la conformité de l'installation électrique
- si plusieurs lieux de télétravail, cela est possible, néanmoins il faut stipuler tous les lieux dans SiRHius lors de la demande de télétravail (si vous souhaitez ajouter un lieu de télétravail au contrat, il faut mettre fin au contrat dans SiRHius et refaire une demande de télétravail)
- les aménagements de poste de travail peuvent se faire aussi à domicile si préconisation du médecin du travail
- si souci de télétravail, le retour sur site doit se faire dans un délai raisonnable (cette notion de délai raisonnable n'est pas clairement détaillée ni en temps ni en éloignement géographique)
- s'agissant du nombre de jours sur site, les congés sont considérés comme un temps d'activité, mais pas le temps partiel; le nombre de jours de télétravail maximum est de 3 car 2 jours de présence sont obligatoires sur lieu de travail
- rappel de la DiSI pour le télétravail : condition autonomie requise

Pour rappel, les élu.e.s Solidaires Finances Publiques prennent en charge toutes les demandes des agent.es concernant le télétravail. Plusieurs interventions des élu.e.s Solidaires Finances Publiques auprès de la Direction en 2022 et 2023 ont permis de corriger des situations de télétravail bloquées qui nous avait été signalées.
N'hésite pas à joindre tes élu.e.s SFP (mutation@solidairesfinancespubliques.org) pour toute demande ou information concernant le télétravail.

Apprentissage

L'apprentissage est une formule d'enseignement en alternance qui permet à un jeune (de 16 à 29 ans révolus) d'acquérir une qualification professionnelle validée par un diplôme national. Pour les personnes en situation de handicap, ayant obtenu la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH) et sous contrat d'apprentissage, il n'y a pas de limite d'âge.

La rémunération des apprentis est fonction de l'âge et du diplôme préparé. Les apprentis connaissent leur rémunération avant de commencer leur apprentissage. Ces rémunérations ne sont plus prises sur le budget local (DGF DiSI) depuis le 1 janvier 2023. Les contrats d'apprentissage peuvent se faire sur une période allant de 6 mois à 3 ans.

La DGFiP participe au plan de développement de l'apprentissage dans la fonction publique depuis 2015. Dans le cadre de ce plan, l'objectif national fixé était alors d'accueillir 600 apprentis à la DGFiP en 2021-2022 et en 2022-2023 et 759 apprentis en 2023-2024.

Un effort particulier est demandé pour accueillir au moins 6 % d'apprentis en situation de handicap (soit 45 au total) parmi l'ensemble des apprentis recrutés.

L'application Celia permet la saisine des dossiers d'apprentissage et l'application CASOAR est un outil statistique pour les directions.

Les maîtres d'apprentissage (ex tuteurs) sont désigné sur volontariat. Ils disposent depuis 2021 d'un guide pour les accompagner et des formations dédiées leur sont proposées. De plus, depuis le 1er janvier 2022, les maîtres d'apprentissage bénéficient d'une allocation forfaitaire annuelle de 500 €.

Situation pour la DiSI IDF :

Depuis 2019, la DiSI Île-de-France accueille des apprentis.
Parmi l'ensemble des apprentis accueillis, 2 d'entre eux ont signé un contrat à durée déterminée d'une durée de 3 ans avec la DiSI et un ancien apprenti a été lauréat d'un concours externe de la DGFiP.

L'objectif fixé à la DiSI Île-de-France en 2023-2024 est d'accueillir au moins 11 apprentis (reconduction de l'objectif 2022-2023), dont 9 nouveaux contrats. Cet objectif est atteint avec 17 apprentis, dont 15 nouveaux. Les maîtres d'apprentissage de la DiSI IDF sont choisis parmi les cadres A ou B.

Les élu.e.s Solidaires Finances Publiques ont insisté sur la nécessité de faire participer l'ensemble du service à la décision de prendre un apprenti, car c'est une charge supplémentaire pour l'ensemble du service.

S'agissant des tuteurs, maintenant désigné « maîtres d'apprentissage », Solidaires Finances Publiques a insisté aussi afin que la démarche pour sélectionner ceux-ci se fasse en informant l'ensemble du service très clairement.

Au final, c'est le chef d'ESI qui désigne le maître d'apprentissage, mais le maître d'apprentissage est toujours volontaire.

Enfin pour Solidaires Finances Publiques, il aurait été bénéfique que la prime du maître d'apprentissage (allocation forfaitaire annuelle de 500 €) soit partagée à l'ensemble du service, puisque même si une ou plusieurs personnes s'occupent plus spécifiquement de l'apprenti, l'ensemble du service a une charge accrue du fait de la décharge d'activité du maître d'apprentissage, ses activités étant réparties sur le reste du service.

À cela la DiSI nous a répondu que même si les textes applicables permettent de ne pas limiter cette fonction, au niveau de la DGFiP, l'usage est qu'il y ait au maximum 2 maîtres d'apprentissage désignés. Et la DiSI préfère n'en désigner qu'un seul, sauf exception.

Les élu.e.s Solidaires Finances Publiques, bien que satisfait.e.s qu'une prime soit versée, ont alerté sur le fait que, soit par le manque de transparence sur la désignation du ou des maîtres d'apprentissage, soit par le surplus de travail pour le reste du service, cette nouvelle prime risque de générer des difficultés au sein des services accueillant des apprentis, alors que jusqu'à maintenant, cela se passait toujours très bien dans les services.

C'est la raison pour laquelle nous avons défendu la notion de partage en sein du service de cette prime. Nous n'avons pas eu gain de cause, mais nous avons alerté.

Nous avons également rappelé, dans notre liminaire, notre incompréhension face au non versement d'une prime pouvoir d'achat aux apprentis; la Direction a rappelé que les apprentis ne participent pas au travail de l'équipe mais sont présents pour leur formation, ce qui est la raison pour laquelle ils ne sont pas concernés par cette prime.

Bureau IIA de Noisiel (Intégration Inter Applicative)

Le Bureau Intégration (ex SI2C) a émis le souhait que cette mission, actuellement à la charge de l'ESI de Noisiel, soit transférée ailleurs ou réinternalisée à l'intégration ; cela semblait être suite à des difficultés entre le service prestataire (sur l'ESI de Noisiel) et le demandeur (Bureau Intégration) et d'un besoin d'assistance trop élevé.

Afin de pouvoir garder cette mission, le chef de l'ESI de Noisiel a pris contact avec le Bureau Intégration afin de contractualiser le service attendu ainsi que la qualité des éléments entrants et les dates d'échéances, ceci afin que le service rendu soit celui attendu par l'Intégration mais aussi que le service IIA de Noisiel soit informé en amont des attentes et des dates planifiées.
Le besoin d'un encadrant qui puisse assurer le pilotage de cette mission a aussi été affirmé.

Suite à l'instance et aux interventions faites sur ce sujet, il semblerait que le départ de cette mission de l'ESI de Noisiel ne soit plus d'actualité.

Point Immobilier à Versailles

Concernant le déménagement de Montcalm vers V54, la direction a apporté quelques précisions concernant l'état du bâtimentaire à Versailles :

- un audit bâtimentaire doit être fait, comprenant un diagnostic de performance énergétique, une étude sur l'usage des fluides (eau, électricité, etc), l'utilisation du chauffage et le matériel installé. Cela afin d'avoir une évaluation thermique du bâtiment vis à vis du respect des normes en vigueur et d'anticiper le coût financier d'un futur réaménagement
- aménagement suivant le taux d'occupation du sol (revenir à une surface de 16 mètres carrés par agent)
- isolation des ouvrants pour améliorer les performances énergétiques

La Direction a aussi indiqué qu'elle est actuellement dans une phase de détermination du coût des travaux en liaison avec la Direction Immobilière de l'Etat (DIE) et SPIB-2C; sur ce sujet, une réponse devrait intervenir en février ou mars 2024.

Questions diverses

<u>DATI à l'ESI de Noisiel</u> : Suite à l'intervention de Solidaires Finances Publiques, la mise en place des dispositifs d'alarme pour travailleur isolé (DATI) au niveau de l'ESI de Noisiel est presque achevée : l'équipement a été acheté et mis à disposition, la notice est affichée, une formation explicative au maniement a été faite en direction des agent.e.s concerné.e.s.

Les élu.e.s Solidaires Finances Publiques SFP ont rappelé qu'il manque encore la mise en place d'une procédure organisationnelle ainsi que sa communication aux équipes concernées. Ce qui sera fait rapidement selon la Direction locale.

<u>Fiches de poste</u> : sur les 86 fiches émises en 2023 , la DiSI a effectué 58 recrutements et 11 sont en cours. Il reste 17 fiches non pourvues.

Pour rappel, le recrutement des cadres A (contractuels ou pas) peut se faire au fil de l'eau depuis 2023. Une période de gel (interruption dans les recrutements) est observée entre fin janvier et mai (campagne de mutation).

Restauration ESI de Paris (site NDV)

Suite à la fermeture du restaurant ‘Banque’, l’ouverture d’une ‘restauration froide’ est proposée par la DDFiP de Paris (sondage en cours) pour septembre 2024.

Sur le site ‘Londres’, le restaurant AGRAF est fermé car il n’est pas aux normes. Une estimation de 2 à 3 ans de travaux a été donnée. Les collègues peuvent se rendre au restaurant Arpège qui est un restaurant d’entreprise.

Les élu.e.s Solidaires Finances Publiques ont réclamé un délai supplémentaire (non décompté) pour se rendre dans ces restaurants plus éloignés, et compenser également le temps d’attente plus long pour être servi du fait de l'affluence accrue, ce qu’a refusé la DiSI en spécifiant qu’elle s’aligne sur la DDFiP de Paris. Nous n’avons pas été entendus dans nos argumentaires du fait de ce retranchement.