

## Compte rendu du CSAL du 17 juin 2024



Étaient à l'ordre du jour une présentation du marché de maintenance multi-technique à Noisiel, un point sur l'attractivité à la DiSI IDF en 2023 et prospective pour 2024, la présentation du TBVS 2023, une présentation de l'état du parc automobile à la DiSI IDF et les évolutions du TAGERFiP prévues par l'administration, avec un temps à la fin du CSAL pour répondre aux questions diverses que nous avons.

Concernant le marché pour la maintenance multi-technique à Noisiel, l'ancien marché de maintenance a été prolongé jusqu'au 31 mars 2024. Le renouvellement du marché sera notifié début 2025 avec en parallèle le chantier de rénovation du datacenter.

Le périmètre de la mission a été analysé afin de passer le nouveau marché.

Étant donné les compétences très particulières qui sont nécessaires, la formation en interne n'est pas possible. Ainsi la DiSI a procédé au recrutement en tant que contractuels de 2 CDD, un B et un A.

**Concernant l'attractivité**, la DiSI, et plus largement la DGFIP, a procédé à nombre d'actions afin de faire connaître notre administration au public. Parmi ces actions de communication ont été exposées la publication des fiches de poste sur LinkedIn, et sur le site « Choisir le service public » pour une durée minimale d'un mois, et la mise en place du site de recrutement de la DGFIP « Rejoindre les finances publiques ». Par ailleurs, la DiSI est intervvenue dans des lycées, elle participe au Salon du Travail et de la Mobilité professionnelle, au salon du lycéen et de l'étudiant d'Île-de-France, au forum des entreprises de l'IUT d'Orsay et au salon de l'Emploi de Seine et Marne. La DiSI accueille nombre de stagiaires collégiens, lycéens et étudiants (17 apprentis et 75 stagiaires sur 2023/2024). Elle a conclu une convention de partenariat avec le lycée Le Rebour.

Pour combler les vacances, la DiSI utilise le dispositif qui lui permet de recruter des contractuels sur les postes vacants. Ainsi elle a publié 89 fiches de poste en 2023 dont 77 ont été pourvues. L'administration fait remarquer que ces recrutements de contractuels ont permis de faire baisser le taux de vacances de près de 2 %, amenant ce taux à 6,63 %.

Solidaires Finances Publiques a fait remarquer que l'attractivité se mesure principalement avec la rémunération, et que celle-ci est encore loin du niveau attendu en partie du fait du gel du point d'indice ayant entraîné une perte de pouvoir d'achat de près de 30 % en 20 ans. D'ailleurs les faibles recrutements au concours et les salaires proposés dans le secteur informatique aux contractuels par la circulaire Borne tendent à le démontrer.

Concernant les actions de communication visant à nous faire connaître, là aussi si la rémunération n'est pas au niveau, ces efforts, louables, risquent d'avoir peu de résultat.

Nous avons demandé à la DiSI si elle avait des chiffres concernant les stagiaires ou apprentis qui rentreraient à la DGFIP, il nous a été répondu qu'il n'existe pas de chiffre à ce sujet.

Nous sommes aussi intervenus sur les perspectives de carrière et la difficulté de certaines qualifications comme le PAU en soulignant que les épreuves sont plus difficiles que le niveau de connaissance nécessaire au travail effectué en poste par la suite. L'administration en convient mais rappelle le principe qu'il faut avoir la qualification pour obtenir la prime correspondante et que le PAU est une qualification interministérielle donc la DGFIP ne décide pas seule de ce qui est attendu des PAU. Par ailleurs la DiSI organise un plan de soutien aux personnes préparant la qualification PAU.

**Au sujet du point TBVS**, nous avons été invités à commenter et questionner les indicateurs présentés.

1/ Concernant **le taux de couverture des emplois**, il est globalement stable (2021 : 81,40 %, 2022 : 83,69 %, 2023 : 84,46 %). L'administration relève même une légère progression expliquée par ses efforts de recrutement pour pallier les départs en retraites et autres.

Pour Solidaires Finances Publiques, nous ne pouvons nous satisfaire d'un taux du 85 % (car tenant compte des temps partiels). Ainsi cela signifie une surcharge d'activité équivalente pour les collègues.

Encore une fois, si les vacances diminuent légèrement c'est grâce aux recrutements de contractuels. Ainsi, le manque d'attractivité se vérifie une fois de plus.

2/ **Nombre de périodes de congés maladie courte durée** (- de 5 j) : le nombre (295) baisse légèrement par rapport à 2022 (313) et est très au-dessus de 2021 (207).

L'administration a plusieurs explications pour cette baisse (baisse du covid, recours au TT qui limite les contacts et rétablissement du jour de carence).

Pour Solidaires Finances Publiques, il est dur de trouver des explications à cette baisse.

Pour autant nous constatons parfois un recours au TT pour éviter des arrêts maladie.

Concernant l'abrogation du jour de carence, elle était déjà en vigueur précédemment (c'est la carence pour cas de Covid qui a été instaurée). De plus, si jamais des collègues, par besoin d'argent, renonçaient à des arrêts maladie, ce serait non seulement préjudiciable pour les agents concernés mais cela aurait in fine comme conséquence d'augmenter les arrêts de plus longues durées du fait d'un manque de soin quotidien.

3/ **Nombre de jours de CA/RTT mis sur le CET**

Ce chiffre (2596) augmente comparé à 2022 (2496) mais diminue par rapport à 2021 (3021).

Solidaires Finances Publiques a interrogé la DiSI pour connaître le nombre d'agent qui ont revendu des jours sur leur CET.

En réponse l'administration indique que sur 420 personnes, 117 agents se sont fait racheter des jours sur leur CET.

Ce chiffre nous a interpellé, tout comme l'administration qui a été surprise de son importance.

Pour Solidaires Finances Publiques, **ce chiffre démontre** là encore **un problème de rémunération des fonctionnaires qui doivent revendre des congés (et donc y renoncer) pour arrondir les fins de mois !**

4/ **Nombre d'écêtements des horaires variables** : ce chiffre a augmenté du 6,71 % (2024 : 493, 2023 : 462 et 2021 : 471).

Ces chiffres cachent de grandes disparités selon les ESI. Pour l'administration, la baisse du taux de télétravailleurs peut expliquer cette tendance. À moins de considérer que les agents en télétravail ne font pas une minute de plus que leur temps de travail, nous ne pouvons qu'en conclure que le télétravail diminue les écêtements puisqu'ils ne sont pas comptabilisés.

Par ailleurs l'administration indique que le taux de rotation des effectifs a pour conséquences des postes temporairement vacants et la présence d'agents inexpérimentés, ayant pour conséquence de reporter une partie de la charge de travail sur les collègues restants, induisant des écêtements.

Solidaires Finances Publiques fait remarquer que le nombre d'écêtements est à relier à l'indicateur 9 sur l'absentéisme : en effet, le nombre d'écêtements est plus important aux endroits où l'absentéisme l'est aussi.

Pour Solidaires Finances Publiques, ce chiffre est révélateur de dysfonctionnements et impacte les conditions de vie au travail.

5/ **Le volume horaire écrêté** : il augmente de 9,78 % (1340 h en 2024 ; 1220 en 2022 et 1611 en 2021).

Cet indicateur suit la tendance du précédent. Le volume d'écrêtement là aussi dépend des services (exemple d'un service à +65 % qui a subi un renouvellement d'effectif très important)

Pour Solidaires Finances Publiques, nous faisons la même analyse que pour l'indicateur précédent. Encore une fois ce sont les collègues qui en pâtissent au détriment de leur vie privée.

L'administration indique être attentive à cette situation et que parfois, les heures écrêtées initialement ont pu être réintégrées aux compteurs des agents quand le travail a été effectué dans le cadre de nécessité de service. La DiSI poursuit en précisant que les chefs de services sont sensibilisés à cette situation afin de déterminer si c'est suite à un pic de charge ou si ce sont les mêmes agents qui se font écrêter régulièrement afin d'y remédier.

6/ **Le taux de télétravailleurs baisse légèrement** : -5,42 % (75,01 % en 2023, 79,31 % en 2022).

Ce chiffre peut s'expliquer par le nombre important de recrutements de contractuels et un fort turn-over. Les nouveaux agents mettent quelques mois avant de pouvoir bénéficier du télétravail, le temps d'être formés à leur poste et d'être autonomes.

Si ce taux baisse légèrement, nous ne pouvons pas en déduire de conclusion sur la réalité du recours au télétravail à la DiSI.

7/ **Taux de rotation des agents en forte hausse** : +22,71 % (17,02 % en 2023, 13,87 % en 2022 et 13,56 % en 2021).

Ce taux est en constante augmentation depuis 3 ans.

Il s'explique par des mutations et recrutements sur fiche de poste (attractivité de la centrale).

D'autres explications comme les départs à la retraite, nombreux, des réussites aux concours et examen et des mobilités dans d'autres administrations.

Pour Solidaires finances publiques l'attractivité de la prime centrale ne peut être niée, dans un contexte de forte inflation et d'augmentation de la rémunération des fonctionnaires gelée durant plusieurs années.

Nous faisons aussi remarquer que ce taux va encore augmenter avec les départs à la retraite à venir (cf pyramide des âges à la DiSI).

Nous avons demandé à la DiSI d'anticiper à chaque fois que possible les départs à la retraite, d'être le plus efficace possible dans les actions de tuilage et de formation afin de limiter l'impact en termes de RPS et autres conséquences sur les collègues (charge de travail, écrêtements, formation...).

L'administration indique être attentive à ces éléments et précise qu'à l'exception d'une personne qui a obtenu le concours C et d'une autre qui a repris ses études, tous les contractuels avaient re-signé leur contrat.

8/ **Nombre de jours d'arrêts pour CLM-CLD** : taux stable à 0,89 % (1672 pour 2023, 1687 en 2022 et 2230 en 2021).

L'administration précise que 11 agents sont en CLM/CLD sur la DiSI.

Pour Solidaires ce chiffre relève de quelques cas individuels, il n'y a pas de conclusion à en tirer.

9/ **Taux d'absentéisme pour raison de santé** : ce taux est en baisse : -15,76 % (4,66 % en 2023, 5,53 % en 2022 et 5,42 % en 2021).

Solidaires Finances Publiques relève que derrière ce taux se cachent de réelles disparités entre les ESI.

Comme indiqué précédemment, il faut mettre ce taux en adéquation avec les écrêtements et nous trouvons de très fortes relations.

10/ **Le nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites** en baisse de 56,25 % (14 en 2023, 32 en 2022 et 18 en 2021).

La DiSI explique ce taux en baisse en partie par des recrutements au profil, et aussi par des demandes moins ciblées et plus larges.

Solidaires Finances Publiques a demandé si les demandes de poste au profil étaient recensées dans ces chiffres, la DiSI a répondu que les demandes des A sur des postes au choix/profil n'étaient pas comptabilisées. Seule sont comptées les demandes au mouvement national publié sur Ulysse.

11/ **Taux de recours** en augmentation de 101,67 % (0,6 % en 2022 pour 1,21 % en 2023).

Ce pourcentage est tiré de très faibles chiffres : les recours sont passés de 3 à 6 pour la DiSI).

Pour Solidaires Finances Publiques ce taux est amené à augmenter dans les années à venir du fait de l'importance de la notation au vu des annonces gouvernementales d'introduire la rémunération au mérite. Nous regrettons que nos collègues ne soient pas plus attentifs à leur notation, d'autant plus que celle-ci va prendre une importance de plus en plus grande à l'avenir.

La DiSI a fait, à la demande de Solidaires Finances Publiques, **une présentation de l'état de sa flotte de véhicules.**

S'inscrivant dans les orientations du bureau SPIB2B préconisant un renouvellement au bout de 100000km, la DiSI a acheté 22 véhicules sur les 4 dernières années (pour une flotte de 31 véhicules). Ainsi, avec les 11 véhicules qui rentreront dans parc cette année, le taux de véhicule électrique sera de 70 %. Les gros véhicules (master, trafic) feront l'objet d'une approche différenciée pour leur renouvellement du fait des usages particuliers qui en sont faits.

### **Au sujet de l'évolution du TAGERFiP**

À Versailles, un poste de C dactylo est transformé en C administratif : la collègue ayant fait valoir ses droits à retraites, et comme il n'y a plus de mutation pour les dactylocodeurs, il était nécessaire de transformer cet emploi.

À Montreuil, transformation de 2 A analystes en A PSE : suite au mouvement de mutation et aux départs programmés, il y aura 3 A analystes et 3 A PSE. Pour l'administration ce rééquilibrage était nécessaire afin de permettre le retour de 2 cadres B promus A PSE et rééquilibrer les ressources entre les services. A l'issue de ces transformations il y aura 11 emplois de A analystes et 14 emplois de A PSE.

Solidaires Finances Publiques a voté POUR ces transformations d'emplois visant à coller au plus proche des besoins des services et de la volonté des collègues promus.

### **Questions diverses**

- Nous avons demandé si la note concernant l'organisation pendant les JO allait bientôt être communiquée, la DiSI a indiqué qu'elle était en train de finaliser la note qui serait envoyée aux agents avant la fin du mois.

- Nous avons interrogé la DiSI sur le renouvellement de contrat en CDI pour les contractuels de l'atelier éditique. L'administration a demandé à la DG de pouvoir les recruter en CDI. Cette dernière a refusé au motif que ce n'était pas des emplois considérés comme « en tension ».

Ce n'est pas la compétence des collègues qui est en question, mais la DG ne veut pas CDIser pour l'instant, Le contrat sera en premier renouvelé pour 3 ans avant de passer au CDI.

- Sur une prime éventuelle pour l'éditique : aucune prime n'est prévue.

Le seul levier c'est la négociation salariale qui a lieu tous les 3 ans (soit lors du renouvellement pour les CDD, tous les 3 ans pour les CDI).

- À la question de Solidaires Finances Publiques concernant l'éventualité que les horaires de pauses soient imposés aux agents de l'atelier éditique, la DiSI répond ne pas être informée.

- Nous avons interrogé la DiSI sur le fait qu'il aurait été demandé aux contractuels de l'atelier éditique de Nemours de vider leur CET avant la fin de leur contrat. La DiSI, là non plus, n'est pas informée et va se renseigner.

Solidaires Finances Publiques a rappelé que le CET n'était pas considéré comme des congés et que de fait, il n'était pas possible de forcer des agents à utiliser leur CET, et que par ailleurs, les agents concernés, au vu de leur faible salaire, pouvaient vouloir revendre les jours posés sur leur CET.

- Nous avons interpellé la DiSI sur le fait que les agents à Nemours ne touchaient pas d'indemnité de résidence, l'administration nous a répondu que seuls les agents travaillant dans les communes listées dans la circulaire FP du 12 mars 2001 peuvent percevoir cette indemnité. Nemours n'étant pas dedans, les agents ne peuvent pas percevoir l'indemnité de résidence.

- Nous avons une nouvelle fois interpellé l'administration sur les collègues qui exercent en AT sans avoir la qualif PAU, donc sans percevoir la prime.

La réponse commence par le fait qu'il y a un aspect historique qui explique pourquoi les postes en assistances sont ouverts à des administratifs.

Par ailleurs, le principe est qu'il faut avoir la qualification pour toucher la prime. Sinon la conséquence serait un changement de paradigme : on serait payé selon le poste qu'on occupe ce qui irait à l'encontre du statut du fonctionnaire.

La DG a écouté nos réflexions sur les difficultés de la qualification de PAU, la DiSI rappelle que la qualification de PAU a déjà été simplifiée en 2018.

Cette difficulté relevée par les OS sera portée auprès de la DG, mais sur ce point, la DiSI rappelle que le PAU est une qualification interministérielle, donc les exigences des autres ministères sont aussi pris en compte dans l'examen.

- Nous avons interpellé l'administration sur la présence éventuelle d'amiante à Nemours et avons demandé communication des DTA. L'administration nous a répondu qu'ils étaient consultables sur place. Nous avons demandé à ce qu'ils soient envoyés aux représentants du personnel. La DiSI va regarder ce qu'elle peut faire pour nous donner satisfaction.

Nous reviendrons sur le sujet lors de la prochaine FS.