

## Compte Rendu du CTL du 16 juin 2022



Lors du CTL du 16 juin 2022, les sujets suivants ont été abordés :

- \* Bilan sur le télétravail 2021
- \* Analyse du tableau de bord de veille sociale 2022 « TBVS » (gestion 2021)
- \* Bilan à mi parcours du plan Dgfp 2020-2022 pour l'égalité professionnelle
- \* Un point a été fait sur la canicule
- \* Un point sur l'organisation du 'Remue-Méninges'

### Canicule

#### **Suite à la demande de Solidaires Finances Publiques concernant les mesures prises par temps de grosses chaleurs ou canicule,**

l'administration précise que le plan national canicule se décline en 4 niveaux. Des mesures, comme par exemple l'adaptation des horaires, sont décidées à partir du niveau 2 activé par la Préfecture.

#### **Solidaires Finances Publiques souhaite être informée si passage au niveau 2 et met en avant la situation des services excentrés pas toujours informés ainsi que l'éloignement de certains points d'eau comme à Noisiel**

L'administration a répondu que tous les services seront informés.

Sur les points d'eau les situations sont diverses dans les Esi. Il y aura une prise d'information avec les responsables pour faire le point.

Des bouteilles d'eau sont prévues dans la salle de repos de Noisiel.

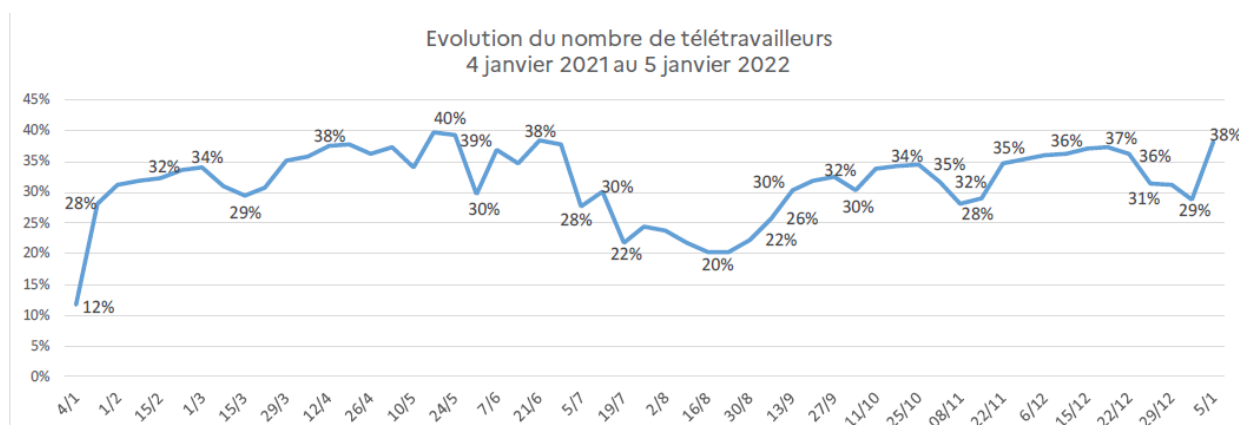
#### **Solidaires Finances Publiques rappelle que des bouteilles d'eau doivent être mises à disposition s'il n'y a pas de possibilité de point d'eau.**

### Bilan sur le télétravail 2021

L'année 2021 a été marquée par une situation épidémique aiguë sur l'ensemble du territoire. À ce titre, le télétravail a constitué un outil à part entière dans la gestion de la crise sanitaire.

La mise en place du dispositif pérenne de télétravail géré dans SIRHIUS à compter du 15 juin 2021 est également un évènement marquant de l'année 2021

A la Dgfp, en 2021, le **taux hebdomadaire** de télétravailleurs a oscillé de **12 à 40 %**



Au 31 décembre 2021, **43 293 agents de la DGFIP** bénéficiaient ainsi d'une ou plusieurs autorisations de télétravail répartis entre les catégories A+ (11%), A (24%), B (43%) et C (22%).

#### La situation à la Disi IDF

Le taux mensuel de télétravailleurs (ayant travaillé au moins 1/2j dans le mois) s'inscrit à plus de 50 %, soit en moyenne 10 % de plus que la moyenne DGFIP.

Par ailleurs, 46 agents ont bénéficié de télétravail pour raison médicale, soit sur des durées allant de 1 à 5 jours, dont 25 au sens de la circulaire du 9 septembre 2021 : 10 agents administratifs, 17 contrôleurs, 16 inspecteurs et 3 cadres A+.

Il reste à ce jour une vingtaine d'agents en télétravail pour raison médicale. Les préconisations du médecin de prévention est le retour 1 journée au bureau pour les agents en TT 5/5

Un accompagnement est fait vers ces agents. Une cellule d'écoute a été mise en place pour répondre aux difficultés que peuvent éprouver les agents concernés.

#### **Les refus de télétravail et recours**

A la Disi IDF, 9 cas pour incompatibilité avec le fonctionnement du service ont entraîné un refus de télétravail, dont un seul recours.

La Direction a indiqué que sur les 9 refus 4 provenaient de la réduction du nombre de jours de TT ; et les autres de la volonté de reconstituer le collectif de travail ou de départ d'agents qui rendent le fonctionnement du service difficile.

**Pour Solidaires Finances Publiques, nous considérons que l'agent qui prend 1/2journée dans le mois ne devrait être considéré comme un télétravailleur (mais c'est la norme DGFIP).**

**Des agents ont fait des demandes de télétravail avec plusieurs jours (en ponctuel ou en fixe) et n'ont pas obtenu satisfaction sur la totalité de leur demande. Ils se sont donc contentés de ce que l'administration leur a accordé. Cela correspond à un refus non retranscrits dans les statistiques.**

**Des refus ont pu être faits à l'oral et n'apparaissent pas non plus.**

**Certains services ne sont pas éligibles au télétravail, ce qui n'apparaît pas dans les statistiques (non intégration des missions non télétravaillables).**

**De plus, Solidaires Finances Publiques a dénoncé la notion d'incompatibilité avec le fonctionnement du service qui apparaît comme un motif un peu « fourre tout ».**

**Suite à cette interpellation, pour la Direction cela s'analyse au cas par cas, mais elle reconnaît que le refus doit être notifié à l'agent de façon claire et étayée.**

*Solidaires Finances Publiques rappelle que tout refus de télétravail peut donner lieu à un recours : n'hésite pas à joindre ton correspondant SFP si tu es dans ce cas afin qu'il étudie avec toi les possibilités de recours. De plus, le motif 'incompatibilité avec le fonctionnement de service' doit être explicité au vu des éléments qui le motivent, ainsi que l'a reconnue la Direction lors de cette instance suite à notre interpellation.*

### **L'analyse du tableau de bord de veille sociale 2022 « TBVS » (gestion 2021)**

Le TBVS est un dispositif de veille active qui, mis en synergie avec l'ensemble des outils du plan national d'amélioration des conditions de vie au travail (DUERP, baromètre social, espaces de dialogue...), contribue à la prévention et à la détection des risques psychosociaux dans le réseau.

Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

#### Principaux événements 2021 à la DISI IDF :

Au-delà de la crise sanitaire ayant impacté l'ensemble du territoire, les événements marquants concernant la DiSI Ile-de-France ont été les suivants :

**À la Direction**, les missions transverses ont été réorganisées au 01/09/21 suite aux fermetures de la plateforme budgétaire à Nemours (consécutives à de nombreux départs en retraite) et de l'antenne RH de Noisiel (résultant de promotion et mutation).

Les emplois concernés ont été transférés au siège de la DISI qui a pu ainsi renforcer ses effectifs RH et Budget.

\* Ainsi, les missions RH sont désormais concentrées à Versailles autour d'une équipe regroupée.

Une partie des travaux incombant à l'antenne RH de Noisiel a été répartie sur d'autres structures : au service budget (frais de déplacement) et au service CVT (action sociale).

\* Cette réorganisation s'est traduite par le regroupement des services BIL et plateforme budgétaire - sous un commandement unifié et dans des locaux entièrement rénovés - afin de dégager une synergie métier.

Par ailleurs, à compter du 01/04/21 le service BIL est devenu gestionnaire de site du CIP Noisiel (anciennement administré par le Secrétariat Général). Ce dernier a dû procéder à des travaux de remise aux normes (incendie, ascenseur, portail d'accès ...) et diligenter des études pour renforcer la sûreté et sécurité immobilières du site (travaux planifiés en 2022).

\* Le service CVT a poursuivi la gestion de la crise sanitaire (suivi des cas covid et interface avec les acteurs de prévention) tout en élargissant son périmètre d'activités à la gestion de l'action sociale.

Dès novembre 2021, la mission CVT a par ailleurs débuté le pilotage de l'opération portant sur le fonds d'amélioration du cadre de vie au travail des agents et a conduit en 2022 les GT visant à sélectionner puis concrétiser des projets déterminés par les agents

**A l'ESI Nemours** : les matériels d'impression et de mise sous pli ont été intégralement renouvelés dans le cadre de la mise en œuvre de la nouvelle trajectoire éditique (juin 2021).

En amont de la réception de ces nouveaux équipements, des travaux immobiliers ont été réalisés dans l'atelier EIFI (travaux électriques, d'éclairage, de climatisation, d'extraction d'air/hygrométrie, la création d'espaces sécurisés...)

**A l'ESI Nanterre** : le système de climatisation installé au RDC a été remplacé (salle des serveurs et bureaux des services d'assistance de proximité) et un nouvel espace a été aménagé pour accueillir de nouvelles équipes (au 02/01/21 le pôle Développement a repris la mission de MOE des applications TIPI et PAYFIP ce qui s'est traduit par le recrutement de 3 contractuels).

**A l'ESI Versailles** : d'autres travaux immobiliers ont été réalisés (passage en basse tension, rafraîchissement et sécurisation des zones de stockage, création d'une nouvelle salle de formation afin de s'isoler lors des audios/visioconférences...).

**A l'ESI Noisiel** : l'équipe de la gestion de site a été étoffée en personnel dans le cadre de la reprise en gestion du bâtiment (locaux hébergeant l'ESI, l'ENFIP, certains services centraux, un Datacenter..).

Enfin d'autres initiatives ont été prises par la DISI relatives :

- aux dons de 221 portables à un collègue et à une fondation en charge des personnes en situation de handicap et de précarité favorisant ainsi le réemploi des matériels de l'État (illustration d'économie circulaire) ;

- à la sélection de projets écoresponsables dans le cadre du budget participatif : achat et personnalisation de gourdes/mugs remplaçant les gobelets en plastique, végétalisation des parties communes, installation d'abris à vélo favorisant la mobilité douce...

- à des actions plus respectueuses de l'environnement : achat de 2 véhicules électriques, collecte de piles, éclairage par détecteurs de présence et chasse d'eau 1/12 charge des que les sanitaires sont rénovés...

- à la dotation accrue de téléphones portables professionnels dans le cadre du télétravail

- au recrutement de contractuels dans plusieurs ESI (Nanterre, Noisiel, Montreuil...) afin d'améliorer la couverture d'emplois, répondre à la prise en charge des nouvelles missions et respecter les contraintes calendaires.

**Solidaires Finances Publiques a de nouveau interpellé la Direction quant aux postes non pourvus de Pse, et plus particulièrement sur la situation difficile de Noisiel.**

## Concernant le TBVS :

### **Solidaires Finances Publiques souhaite un détail des écrêtements par tranches d'heures afin de déceler les gros écrêtements/agents et les cas probables de RPS.**

L'administration répond qu'il n'est pas possible d'accéder à cette demande sans effectuer un lourd travail manuel de recomptage.

## Examen des indicateurs

### **Le nombre de fiches de prévention du risque psychosocial remontées à l'assistant de prévention diminue (↘)**

Solidaires dénonce cette présentation qui tend à faire croire que le nombre de fiches diminue alors que :

- en 2020 : 9 fiches de signalement (qui correspondent à un service impacté).
- en 2021 : 2 fiches de signalement (sur les 3) sont collectives et correspondent à 17 agents (cela aurait dû se matérialiser de fait par 17 fiches de signalement).

### **Indicateur n° 1 - Le taux de couverture des emplois augmente (↗).**

Taux amélioré en raison de la suppression d'emploi (amélioration de fait du ratio), alors que le sous-effectif s'accroît.

33 demandes de recrutements de contractuels autorisés.

**Solidaires dénonce une fois de plus le recrutement de contractuels, qui est un pis aller pour pallier aux sous-effectifs des services.**

### **Indicateur n° 2 - Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours diminue (↘). -14,7 %**

*Un effet de la journée de carence et du télétravail ?*

### **Indicateur n° 3 - Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en compte épargne temps diminue (↘). -29 %**

- un retour à un niveau de consommation de congés habituels (la fin des confinements successifs ayant levé les restrictions de déplacement) ;
- un plafond du CET de nouveau à 60 jours et non exceptionnellement à 70 comme en 2020.

### **Indicateur n° 4 - Le nombre des écrêtements des horaires variables diminue (↘) . -24 %**

*En télétravail pas de crédit horaire*

### **Indicateur n° 5 - Le volume horaire écrêté diminue (↘). - 33,87 %**

*En liaison avec indicateur précédent*

### **Indicateur n° 6 - Le taux de télétravailleurs est élevé (↗). 70,92 % *Nouvel indicateur***

**Solidaires Finances Publiques rappelle les risques de perte du sens collectif, les risques psycho-sociaux, les troubles musculo-squelettiques liés à une mauvaise installation.**

**Mais nous notons que les agents sont favorablement intéressés.**

### **Indicateur n° 7 - Le taux de rotation des agents diminue (↘) .- 2,52 %**

**Solidaires Finances Publiques note qu'il faudra analyser cet indicateur au moment de la fin des contrats de contractuels qui va générer du turn-over.**

## **Les indicateurs complémentaires du TBVS**

### **• Indicateur n° 8 – Le nombre d'arrêts pour CLM et ou CLD augmente (↗). ↗ 16,85 %**

La hausse du nombre de jours en CLM et CLD (+ 16,85 %) s'explique par le fait que quelques agents ont basculé de congés ordinaires de maladie continus à ces nouvelles positions administratives (CLM et CLD) suite à l'aggravation de leurs pathologies.

### **Indicateur n° 9 – Le taux d'absentéisme pour raisons de santé 5,42 % (nouvel indicateur)**

Il regroupe toutes les positions administratives liées à la maladie dont le temps partiel thérapeutique.

**Indicateur n° 10 – Le nombre de demandes de mutation déposées et non satisfaites 18 (nouvel indicateur)**

Précision de l'administration : 50 demandes, dont 32 satisfaites et 18 non satisfaites, **soit 36 % de demandes de mutation non satisfaites sur la DISI IDF en 2021.**

**Indicateur n° 11 – Le taux de recours à l'entretien professionnel au niveau local 1,06 %(nouvel indicateur)**

**Solidaires Finances Publiques indique que ce n'est pas parce que le taux est bas que les agents sont satisfaits de leur évaluation. Le recours est un parcours long qui rebute beaucoup de nos collègues.**

*Solidaires Finances Publiques rappelle l'importance de faire un recours si l'évaluation ne correspond pas à la situation réelle de l'agent. En effet, les évaluations servent déjà pour nombre de mutations du fait de la hausse des postes à profil, ainsi que pour toutes les Listes d'Aptitude.*

**Les points d'alerte sur certains services :**

« L'analyse du TBVS n'a pas permis d'identifier de service en difficulté même si des pics d'activité peuvent être ponctuellement constatés » **(modification du constat suite à l'intervention de notre organisation).**

## Egalité professionnelle

### **Egalité Femmes/Hommes**

Quelques chiffres sur la part des femmes dans notre administration :

Au 31 décembre 2021, la DGFIP compte **58,2%** de femmes parmi ses effectifs.

Représentée au sein de toutes les catégories, la part des femmes est plus fortement prépondérante au sein des catégories C et B.

La DiSI Île-de-France compte, au 31 décembre 2021, **34,6 %** de femmes parmi ses effectifs.

La part des femmes représente près d'un tiers des effectifs de catégorie A, un quart des effectifs de catégorie B et un peu plus de la moitié de la catégorie C.

Cadres	Cadres A		Cadres B		Cadres C	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
DGFIP	48,8%	51,2%	39,8%	60,2%	36,5%	63,5%
DISI	68,4 %	31,6 %	73,7 %	26,3 %	45,7 %	54,3 %

***Pour Solidaires Finances Publiques, il est fortement regrettable que le taux de féminisation s'accompagne d'une sur-représentation des femmes dans les emplois moins qualifiés !***

Les femmes parmi les cadres :

En 2020 et 2021, les primo-nominations dans les emplois de direction ont concerné 37,5% de femmes, soit un bilan en léger retrait par rapport à la cible de 40% fixée par le Contrat d'objectifs et de moyens (COM) pour 2021.

A la Disi, le taux de féminisation des A+ est proche de 50 % pour les IDIV, avoisine les 30 % pour les IP et représente les 2/3 des effectifs pour les AFIPA et les AFIP.

Grades		Inspecteur divisionnaire FIP (CN + HC)	Inspecteur Principal	Administrateur des FIP adjoint	Administrateur des FIP	Administrateur général des FIP
Part des femmes	Drfip	50,42 %	49,95 %	41,40 %	35,19 %	29,36 %
Part des femmes	Disi	45,8 %	28,6 %	66,7 %	66,7 %	0 %

Le plan d'action pour l'égalité professionnelle a été adopté en CTR le 1er février 2021 puis publié à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes le 8 mars 2021.

Il est décliné en 5 priorités :

- Mieux articuler vie professionnelle et vie personnelle ;
- Lutter contre les stéréotypes de genre pour favoriser la mixité des métiers ;
- Garantir l'égalité salariale et l'égalité effective dans les parcours professionnels ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles ;
- Améliorer la gouvernance pour un déploiement efficace de la politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes.

De plus, la DiSI a relayé l'initiative de la Délégation Île-de-France qui a lancé, en juin 2021, un réseau des femmes d'Île-de-France ouvert aux femmes et aux hommes de tous grades. Ce réseau a notamment pour objet de :

- réfléchir aux actions et propositions susceptibles d'être mises en œuvre, de manière simple, concrètement, sans forcément passer par des modifications législatives ou réglementaires, pour faire vivre utilement la parité ;
- mettre en place un mentorat des femmes à destination d'autres femmes ;
- proposer des conférences et des ateliers dédiés à différentes thématiques autour de la parité, de la place des femmes notamment dans le monde professionnel.

Plan pour 2022 :

Exemple de mesures

- Faire progresser la représentation des femmes dans les emplois de direction afin d'atteindre la cible fixée par le COM pour 2022 (50%) ;
- Prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles par le déploiement d'un vaste plan de formation La Disi s'est inscrite pleinement dans le dispositif de formation (à destination des encadrants et à l'ensemble des agents).

### **Accueil des stagiaires issus de REP+ dans chaque établissement**

**Solidaires Finances Publiques a rappelé que le suivi des stagiaires est insuffisamment cadré. Il faut communiquer davantage avec tous les responsables (maître de stage par exemple).**

**Sur l'accueil des collégiens, nos travaux sont techniques et pas nécessairement compréhensibles pour de jeunes élèves. Enfin, le temps manque souvent pour les former.**

### **Remue Méninges**

Lancement du remue-méninges dans les services.

L'idée est de favoriser les échanges, de faire émerger des idées sur l'avenir de notre administration, sur nos métiers. Il n'y a pas d'orientation, chacun est libre de proposer des idées.

**Solidaires Finances Publiques souhaite que les O.S. soient informées des restitutions de ces discussions.**