



CTL du 23/06/2015

Évaluation-promotions-budget-formation professionnelle... :

Le « tout-en-un » de la DISI Sud-Ouest !

Ce deuxième (!) CTL de l'année s'annonçait fort riche, du moins dans son ordre du jour. Malheureusement, on ne pouvait pas en dire autant de la plupart des documents préparatoires, qui étaient limités à de simples tableaux de statistiques, sans commentaires ni mise en perspective. Plus grave, il est rapidement apparu qu'il ne pouvait s'agir que de présentation aux représentants du personnel d'informations diverses et de décisions déjà prises. Une conception du dialogue social qui, comme tous les maux dont souffre notre administration, s'inscrit dans les politiques menées au plus haut niveau national et international. C'est ce que nous avons dénoncé dans la déclaration liminaire de la CGT-DISI SO jointe à ce compte-rendu.

Réponse de l'administration

Le premier point relevé par l'administration a été l'absence de points positifs dans les déclarations liminaires des OS. Mais comment être positifs face aux conditions de travail qui se dégradent, aux attaques répétées contre nos statuts, l'âge de la retraite qui s'éloigne et maintenant nos rémunérations avec la perte de la prime d'intéressement et de l'indemnité exceptionnelle ?

Interpellé sur le calendrier trop chargé de cette fin juin (CTL, CHS et 3 CAPL la même semaine !), l'administration s'est retranchée derrière la nécessité d'informer les représentants du personnel sur les sujets importants (on notera bien qu'il s'agit d'information et pas de dialogue, dans la droite ligne de la suite de ce CTL).

Côté information, questionnée sur la retenue à la source, la réforme territoriale ou encore le passage aux horaires variables, c'est vers la Direction Générale que nous avons été renvoyés.

Interpellée sur le manque de dialogue social, l'administration a réaffirmé qu'il n'y avait pas de mépris des agents, et qu'elle s'impliquait chaque fois qu'il y avait un problème. Nous ne pouvons que regretter que tout ne soit pas fait en amont pour éviter ces problèmes.

Tableaux d'avancement et listes d'aptitude

Si l'administration considère que les DISI sont plutôt bien dotées, avec 4 ou 5 promos pour les C en B et 1 ou 2 pour les B en A, la CGT rappelle qu'il y a une volonté de réduire les volumes de promotion qui est bien réelle, sous couvert de maîtrise de la dépense publique.

La CGT est intervenue également pour dénoncer la baisse du nombre de candidatures (expliquée par l'administration par les nouvelles conditions d'affectation) et l'augmentation de l'âge moyen des promus en raison de la faiblesse du nombre de postes offerts.

Bilan de la campagne d'évaluations

Là encore, grand moment de dialogue social avec la lecture des tableaux issus d'EDEN-RH

La faiblesse du nombre d'appel s'explique en grande partie par le filtre que représente le recours hiérarchique. L'administration a admis en effet que cette étape remplissait son rôle, de même que la

valorisation de 70 % des agents dans le nouveau système.

La CGT a rappelé son opposition à ce système d'évaluation, inéquitable et contingenté.

4 – budget

Coté budget, là encore tableau de chiffres portant exclusivement sur la gestion 2014

Les organisations syndicales sont intervenues pour souligner l'inutilité d'une telle présentation et pour demander des documents plus pertinents. L'administration a indiqué que des budgets prévisionnels sont fait mais qu'ils ne sont pas réalistes (réfaction budgétaire en cours d'année par exemple) et donc pas pertinents.

La CGT espère pourvoir un jour dialoguer sur un document présentant les évolutions et les orientations proposées par l'administration, et pas seulement sur des chiffres présentant l'exécution du budget de l'année écoulée.

Parmi les opérations notables, des crédits exceptionnels pluriannuels ont été alloués à hauteur de 90 000€. Une partie des travaux n'a pas été réalisée (remplacement d'un transformateur) mais les crédits ont été maintenus par la centrale. La CGT est intervenue pour rappeler la nécessité d'engager les autres travaux prévus (notamment l'escalier extérieur à Poitiers), faute de pouvoir de nouveau demander des crédits pour les mêmes opérations.

La question du renouvellement des véhicules a également été posée, ce qui a permis à l'administration de rappeler qu'il n'y avait pas de politique particulière concernant les DISI en la matière. L'orientation est à la réduction du parc, et à l'acquisition de véhicules électriques ou hybrides. Pour les CID, ce sera donc Toyota Yaris (minuscule) et encore moins de place à cause des batteries !

La CGT rappelle sa revendication d'un véhicule de service adapté, disponible pour tous les agents mobiles. Il n'est pas acceptable qu'un agent doive utiliser son véhicule personnel pour se rendre en mission.

L'administration a en effet reconnu que rien n'obligeait les agents à le faire.

5 - DUERP PAP

Autre sujet, présenté pour une simple validation, puisqu'il a été déjà examiné en CHS, et que cette année relève du dispositif « allégé ». Bien que nous ne soyons pas favorable à ce dispositif qui limite l'expression des agents, un vote favorable a été émis par l'ensemble des participants en cohérence avec le vote en CHS-CT et en reconnaissance du travail réalisé par ses membres.

6 – Bilan Forpro

La CGT est intervenue une fois encore pour souligner la pauvreté des documents proposés à la discussion : tableaux de chiffres bruts pour l'ensemble des stages, pas de distinction entre les formations traditionnelles et les e-formations, ni de retour qualitatif. Les e-formations non terminées ne sont pas non plus évoquées dans les documents.

La CGT a également dénoncé ces formations au rabais, sans temps dédié ni réelle interaction.

L'administration a admis qu'il fallait en effet un temps dédié à cette formation, et proposé que les agents puissent utiliser les postes d'e-formation dans les ESI. Elle prendra contact avec les DDFiP pour ce qui concerne les CID excentrées

L'éloignement des lieux de formation, ainsi que le faible taux de remboursement des frais de déplacement, constituent également un frein, notamment pour les formations à Besançon. Il n'est pas admissible de devoir partir un dimanche midi, sans compensation horaire, pour se rendre en formation.

L'administration a renvoyé nos interrogations à des décisions nationales, lors d'un éventuel groupe de travail.

Les organisations syndicales ont alors rebondi en demandant que soient mis en place des équipes de formateurs locaux à la DISI, et que, notamment lors des opérations importantes, les formations soient dispensées au niveau de chaque ESI.

Sur les préparations aux concours et examens, nous n'avons pu que constater le faible nombre de promus. Dans le cas de la formation PAU, l'inadaptation de l'épreuve au niveau des candidats a été soulignée.

La CGT a également évoqué la fin des formations Sauveteur Secouristes du Travail à l'ESI Bordeaux-Océan. L'administration a expliqué cette décision par la présence de secouristes en permanence au niveau de la cité administrative.

Cette réponse n'est pas satisfaisante ! Les agents formés aux premiers secours sont justement là pour intervenir lors des 3 premières minutes, avant l'arrivée des secours professionnels. De plus, sans recyclage régulier, les agents déjà formés vont rapidement perdre ces connaissances qui leur manqueront peut-être le jour où ils ne seront plus à la cité administrative (missions, formations, mutations...). Une économie de bouts de chandelles sur un sujet qui peut concerner chacun un jour où l'autre...

La CGT interpellera de nouveau l'administration sur ce sujet et invite tous les agents intéressés à renouveler leur demande afin qu'un maximum de personnels soient formés.

7 - Plateforme mutualisée formation professionnelle

Le « grand projet » de la DISI Siège pour les mois qui viennent est la mise en place de la mutualisation : le pilotage reste au niveau de chaque direction, l'information continuera d'être diffusée. Par contre, le fonctionnement particulier de la DISI SO par ESI sera peut-être remis en cause.

L'objectif est clair : réduction d'effectifs, « professionnalisation » des agents forpro, avoir une équipe d'une taille critique suffisante.

La formation professionnelle de la DISI Pays du Centre sera la première à être prise en charge par la DISI-SO. Les effectifs seront prélevés sur les agents qui s'occupent actuellement de la forpro, de budget-logistique et éventuellement de la RH.

La bascule progressive sera progressive à partir de cette année avec en point d'orgue la mise en place physique de la plate-forme en septembre 2015. Il faudra que l'équipe soit en capacité de prendre en charge les inscriptions mais aussi l'organisation de stages, y compris locaux au niveau des ESI. L'administration a indiqué que l'intégration des nouvelles DISI se fera en fonction de la capacité à les absorber. La totalité des DISI pourraient ne pas être intégrées avant 2018 ou plus tard en fonction de la mise en place des CSRH qui libéreront de nouveaux agents.

Les organisations syndicales sont intervenues pour souligner la difficulté et le risque de cette mise en place, certes progressive, mais à effectifs constants, et avec des agents à « temps partiel » sur plusieurs missions.

Selon la CGT, l'argument de la préservation des emplois ne tiens pas, la DISI Siège ayant déjà été fortement touchée (-2 C en 2015). Interpellé par la CGT sur ce point, le DISI a indiqué que ce service serait préservé des suppressions d'emplois en 2016 (qui devront donc se faire ailleurs !).

Nous nous interrogeons également sur la possibilité de prendre en charge d'autres DISI tout en maintenant les missions actuelles des équipes. La réponse de l'administration, qui considère qu'il s'agit d'une opportunité pour les agents de travailler en autonomie, et de gérer leurs tâches en fonction des urgences et des priorités, ne fait que renforcer nos craintes concernant la mise en place de ce nouveau service, sans réels moyens.

8- Réorganisation CID/SIL 86

Une réorganisation des services d'assistance de l'ESI Poitiers a également été présentée. Celle-ci vise à mettre en conformité les périmètres d'intervention des services CID et SIL, faisant au passage disparaître une spécificité de l'ESI qui ne dérangeait personne, l'APIC. Sans oublier bien sûr pour la CID le respect du sacro-saint ratio de PC par agents, la démarche a surtout le mérite de dégager 4 emplois pour l'ESI Poitiers. D'une situation à 4 services (CID/SIL/APIC/DCST) et 17 emplois théoriques (dont 2 vacants), nous voici donc à deux services (CID et SIL), certes plus conforme à

l'organisation des autres ESI, mais avec au passage une réduction globale des moyens de l'assistance et seulement 13 agents.

Quelques chiffres pour bien comprendre que l'argument des ratios n'est qu'un prétexte :

	PC	agents	ratio
CID86	1107	6	185
CID86+DCST	1182	7	169
CID86 au 1/7/2015	1532	9	170

Il faut rappeler que l'intégration de la collègue de la DCST dans l'effectif et les missions de la CID86 était déjà faite depuis quelques mois, la nouvelle organisation sera donc sans effet sur le ratio.

A compter du premier juillet, la CID 86 aura, en effet, à gérer, en plus, les 350 PC de l'ESI Poitiers, précédemment gérés par l'APIC.

Pour la CGT, là encore, le compte n'y est pas ! Encore un tour de passe-passe concernant les emplois, sans nulle doute pour préparer des suppressions à venir !

9- Apprentissage

L'administration a présenté ce projet déjà engagé, puisque les annonces ont été publiées, dans le cadre d'une opération gouvernementale. Ce sont 4 000 contrats qui pourraient être proposés dès septembre pour l'ensemble de la fonction publique (200 pour la DGFIP).

Pour l'ensemble de la DISI Sud-Ouest, ce sont 5 apprentis qui seront accueillis au 1^{er} septembre.

La CGT a souligné la charge de travail supplémentaire pour les équipes que constitue l'intégration et le suivi de ces apprentis. Si la démarche est peut-être intéressante en terme de formation pour les bénéficiaires, il n'en demeure pas moins qu'elle se met en place sans réels moyens, au détriment des charges de travail des agents qui assureront le suivi (2 par apprenti, a priori un encadrant et un technicien).

Questions diverses :

Les difficultés à installer un agent handicapé du Secrétariat Général à l'ESI Toulouse ont été évoquées par l'administration. Les conditions d'évacuation et d'accessibilité de ce bâtiment sont en effet loin d'être optimales.

Suite à la vacance totale des emplois de la CID de la Lozère, le DISI a donné son accord à l'intervention ponctuelle de la CID de l'Aveyron sollicitée à Lacanourgue.

La CGT rappelle son opposition à l'interdépartementalité et son attachement au respect de la résidence administrative d'affectation.

Enfin, concernant la création de la RAN Bayonne, suite à l'intervention de la CGT, l'administration a indiqué être toujours en attente d'une décision au niveau national.

Conclusion

Au terme de cet ordre du jour chargé, on ne peut que constater que nos craintes étaient fondées : aucune consultation des représentants sur les sujets évoqués, aucun vote (sauf sur le DUERP PAP), uniquement de l'information sur des décisions déjà prises. Pour la CGT Finances Publiques, ce n'est pas ça le dialogue social ! Il faut exiger une autre prise en compte des attentes des personnels. C'est par l'engagement massif des agents dans toutes les formes d'actions que nous créerons le rapport de force nécessaire pour se faire entendre et respecter. Nous vous y inviterons dès la rentrée.