



Comité Technique Local du 23 mai 2022 Bilans 2021

Le CTL « bilans 2021 » de la DISI Sud-Ouest s'est tenu le lundi 23 mai, sur la journée. Ceux-ci portaient sur :

- le Budget
- la Formation Professionnelle
- les Tableaux d'Avancement.
- les Listes d'Aptitude de C en B et de B en A.
- le Télétravail
- la Diversité et l'égalité Femmes-Hommes.

Dans ce compte-rendu, qui n'a pas vocation à être exhaustif, nous reviendrons sur un certain nombre de sujets ayant fait l'objet de discussions concernant chacun de ces points de l'ordre du jour.

1 – Budget 2022 :

– les améliorations énergétiques : la DISI a lancé une étude pour l'installation de panneaux solaires sur les sites de Limoges et Poitiers (où elle est propriétaire des locaux). Elle a par ailleurs demandé à bénéficier du plan de résilience pour mettre en place un « relamping » sur le site de Poitiers, avec installation d'un éclairage de type LED.

– les véhicules de la DISI : le nombre de véhicule est amené à diminuer, et particulièrement le parc de véhicules thermiques, en raison notamment de la nécessité de rendre 2 véhicules thermiques pour l'achat d'un véhicule thermique neuf et des dérogations à obtenir pour pouvoir en acheter un.

De plus le coût de l'assurance des véhicules est amené à augmenter – notamment pour couvrir certains risques qui ne le sont pas actuellement.

La Direction envisage de faire appel à des Locations Longues Durées, qui pourraient s'avérer moins coûteuses que des achats, notamment en incluant les fais annexes - entretien et assurance des véhicules. Celles-ci ne peuvent s'appliquer que sur des véhicules électriques cependant.

Concernant l'usage de véhicules électriques pour nos missions d'assistances, il n'est pas toujours adapté à nos missions, notamment pour les SIL (périmètre d'intervention régional et distances parfois trop

grandes pour une simple recharge), avec des difficultés à recharger les véhicules (présence voire lenteur des bornes de recharge), et un coût à l'usage parfois important lors de l'usage de bornes situées sur un parking payant. Il est donc nécessaire de planifier au mieux les interventions, et de développer les coopérations avec les directions départementales et régionales afin d'avoir accès à leurs points de recharge.

– les travaux immobiliers de moins de 40 000 €, qui ne seront plus désormais soumis à étude du bureau SPIB de la Direction Générale, mais qui seront en échange financés directement par la Dotation Générale de Fonctionnement de la DISI : si la « promesse » de DGS est d'étudier les demandes des directions pour abonder leur DGF si nécessaire, il faudra lorsque cela est possible regrouper les interventions immobilières et les inscrire dans un plan pluriannuel, afin de dépasser le seuil critique et garantir leur financement.

2 – Formation Professionnelle :

– Les eFormations, et notamment l'expérimentation Open Classroom menée à l'ESI de Bordeaux : le fait de ne pas déposer d'absences pose sujet, et particulièrement sur les conditions dans lesquelles elles s'effectuent – environnement et poste de travail pas forcément adapté, période de formation

« incluse » dans une (demi) journée de travail standard et non pas neutralisée...

Par ailleurs le suivi de ces eFormations par les chefs de service est plutôt anarchique, les agents se mettant dans les faits eux-mêmes en formation sans forcément en informer ceux-ci – même si ces derniers ont normalement accès à un tableau de bord leur indiquant quelles formations ont été suivies et par qui.

En réponse la Direction rappelle que la durée de certaines de ces formations, parfois d'une ou 2 heures), ne permet pas forcément de « neutraliser » une ou plusieurs 1/2 journées comme dans le cadre de formations classiques. Elle précise également pour OpenClassroom que c'était le protocole retenu dans le cadre de l'expérimentation (non discuté avec les Organisations Syndicales de la DISI !), et qu'il y a un Retex prévu à l'issue de celle-ci, où sera possible de signaler ces problèmes.

– Le suivi des formations des nouveaux arrivants : La Direction de la DISI et celles des ESI précisent qu'il y a un suivi personnalisé pour chacun d'entre eux, en fonction de leur service d'affectation et de leurs compétences.

– La comparaison du bilan formation de la DISI SO avec celui des autres DISI (puisque les formations de l'ensemble des DISI sont gérées par notre DISI) : La Direction nous précise que le bilan global de la Formation Professionnelle est publié sur la plateforme Formation de la DISI, accessible depuis notre Intranet.

– Les exclus de la formation : nous avons demandé à ce que les formations « obligatoires » auxquelles l'ensemble des agents sont inscrits soient exclues des statistiques, afin de connaître le nombre réel d'agents n'ayant pu obtenir de formation demandée ou n'ayant effectué aucune demande de formation.

– L'utilisation du Compte Personnel de Formation dans le cadre de la préparation aux concours et examens : même s'il est prévu dans les textes (Décret n° 2017-928 du 6 mai 2017, article 2) que celui-ci ne peut être utilisé qu'« à défaut de jours disponibles sur le CET », nous avons rappelé que pour nous cela était trop restrictif, sachant que nombre d'agents se retrouvaient dans l'incapacité d'utiliser ce droit que constitue le CPF.

– L'organisation de stage sur place : nous avons rappelé que pour nous il était important de privilégier

les formations « sur places », lorsque plusieurs collègues d'un même site demandent une même formation. La Direction nous précise qu'il faut pour cela atteindre un nombre suffisant de candidats.

3 – Tableaux d'Avancement :

Une fois encore le nombre de promus pour chaque tableau d'avancement est dérisoire comparé au nombre d'agents ayant vocation à l'être, et inscrits sur la Plage d'Appel Statutaire :

– 4 C1 promus CP pour 68 sur la PAS (834 pour 9931 au plan national)

– 6 C2 promus C1 pour 39 sur la PAS (1085 pour 5222 au plan national)

– 5 AAP2 promus AAP1 pour 17 sur la PAS (1117 pour 6771 au plan national)

– 1 AT1 promus ATP2 pour 1 sur la PAS (26 pour 82 au plan national)

C'est pourquoi nous avons rappelé nos revendications, à savoir la suppression des grades afin de permettre aux agents de dérouler une véritable carrière au sein de chaque corps, sans les goulots d'étranglement que constituent les changements de grades. Et dans l'attente de cette suppression, à ce que chaque agent remplissant les conditions de passage au grade supérieur soit immédiatement promu.

Nous avons par ailleurs demandé à connaître le nombre d'agents ayant été écartés des Tableaux d'Avancement en raison d'un tableau synoptique insuffisant dans leur Compte-Rendu d'Évaluation Professionnelle – puisque désormais celui-ci est pris en compte sous forme de points attribués en fonction de chacune des 4 croix principales (hors croix encadrement pour les agents B), allant de 1 (pour moyen) à 4 (pour Excellent), l'agent devant atteindre un « score » d'au moins 30 points sur ses 3 dernières évaluations. La Direction s'est dite consciente de ce problème et en avoir averti les cadres évaluateurs, et s'est engagée à le leur rappeler lors de la prochaine campagne d'évaluation.

4 – Listes d'Aptitude :

Si le nombre de promotions par tableaux d'avancement est largement insuffisant, que dire du nombre de promotions par Listes d'Aptitude, qui est lui carrément « famélique » :

– 400 promus de C en B, 3 à la DISI sud-Ouest.

– 101 promus de B en A, 1 à la DISI sud-Ouest.

Il est à noter que les promotions en catégorie A sont tombées à moins d'1 agent par Direction... les petites directions comme la DISI sud-Ouest devront patienter parfois plusieurs années avant d'avoir une prochaine promotion.

La CGT a rappelé son opposition aux Listes d'Aptitude, mode de promotion bien trop subjectif, et particulièrement avec un nombre si faible de promotion, et réclamé qu'elles soient remplacées par des concours et examens professionnels adaptés et prenant en compte la validation des acquis de l'expérience.

Nous avons par ailleurs demandé, puisque maintenant il n'y a plus de CAP locales de Liste d'Aptitude, que les agents candidats soient informés de leur situation à l'issue des choix effectués par la Direction, afin d'une part de ne pas donner de faux espoirs à certains, et d'autre part de préciser les éventuelles améliorations à apporter à leurs candidatures. La Direction de chaque ESI nous a informé que tout agent le souhaitant était reçu afin de faire le point sur leur candidature.

5 – Télétravail :

La DISI sud-Ouest fait figure de « bon élève » concernant le Télétravail, puisqu'elle est d'une part au-dessus des moyennes nationales de télétravail, et qu'elle n'a refusé aucune demande de télétravail.

La CGT rappelle que certains refus, opéré de façon orale lors de la réception des agents par leur hiérarchie, préalable à la saisie des demandes, ne sont pas comptabilisés.

Par ailleurs, nous nous sommes inquiétés des possibles dérives que peuvent entraîner le télétravail sur les conditions immobilières d'accueil des agents, et particulièrement dans une période de « densification » des locaux comme peut en connaître la Cité Administrative de Bordeaux, qui doit accueillir plus de 700 agents supplémentaires d'ici 2023. Nous avons à ce titre rappelé notre hostilité à un télétravail qui ne serait plus librement choisi par les agents, mais qui serait parfois en partie imposé par leur hiérarchie,

que ce soit en termes de nombre de jours obligatoires ou en termes de jours de la semaine imposés dans le cadre d'un souhait de télétravail.

La Direction nous répond qu'il y a une réflexion à avoir concernant l'utilisation des locaux, notamment en matière de coût énergétique (chauffage/climatisation de locaux peu occupés). Mais elle convient qu'il ne s'agit pas d'imposer les choses aux agents par contre, et que le télétravail doit rester un choix.

Concernant les agents actuellement en télétravail pour santé fragile, aucune évolution n'est prévue à ce jour. Il appartient donc à ces agents, lorsqu'ils souhaitent revenir en présentiel, de saisir la médecine de prévention.

6 – Diversité et égalité professionnelle femmes-hommes

La DGFIP fortement féminisée – 60 % des effectifs sont féminins.

Des efforts doivent encore être faits, et notamment concernant les plus hauts postes, les femmes étant plus nombreuses dans les catégories B et C, et minoritaires dans les catégories A++ (AFIPA et au-delà).

Les DISI, et notamment la DISI Sud-Ouest, sont à l'inverse des directions majoritairement masculines, même si les femmes sont majoritaires en catégorie A (tous grades confondus, d'Inspectrices à AGFIP).

La Direction nous confirme avoir obtenu des fonds afin de communiquer sur le recrutement, en faisant témoigner des femmes informaticiennes.

Concernant le bilan 2021, nous avons observé que si la DISI affiche quelques actions en faveur de la diversité elle n'a en revanche rien à déclarer concernant la parité. Promesse nous est faite que ce sera mieux en 2022 avec des actions déjà en cours.

Nous avons également signalé l'absence de visibilité de ce sujet sur l'intranet local, là encore on nous a promis que ce serait corrigé.

Vos élus CGT en CTL :

- Laurent Bancon, ESI Bordeaux
- Richard Bordonneau, ESI Bordeaux

- Béatrice Boisson, ESI Poitiers
- Geneviève Bourrel, ESI Bordeaux

Pour nous contacter : cgt.disi-sud-ouest@dgfip.finances.gouv.fr

Retrouvez nos publications sur notre site Internet : <https://disi-sudouest.cgtfinancespubliques.fr/>