

Compte rendu

CSAL du 1^{er} décembre 2023



L'administration présente le plan de transition écologique, elle re-détaille les recommandations sur la température des locaux (19°C), informe sur le projet de raccorder les établissements aux réseaux de chauffage urbain là et quand c'est possible. Elle invite les agents à faire usage des mobilités douces et compte se donner les moyens d'inciter au covoiturage lorsque c'est possible afin de réduire l'empreinte carbone des trajets

Note de la CFTC : interpellée sur la cohérence entre la suppression d'un jour de télétravail pour le plateau d'assistance et la réduction de l'empreinte carbone des trajets domicile-travail, la direction n'a vraisemblablement pas de réponse à apporter...

On se permettra de rappeler par ailleurs que les agents n'ont pas attendu les consignes de la direction pour se soucier de leur empreinte carbone, se déplacer à vélo ou covoiturer

La démarche d'attractivité se poursuit. Les OS font remarquer à la direction que si le nombre d'inscrits augmente pour la majorité des concours, ce n'est pas le cas pour le nombre de présents aux épreuves et pour le nombre d'admis qui poursuivent leur baisse... sur ce point chacun s'accorde sur le fait que les résultats des actions sont attendus sur le long terme.

Des recrutements sont toujours en cours sur la DISI. La direction s'excuse des difficultés administratives rencontrées lors du renouvellement des contractuels qui a pu laisser croire à certains que leur renouvellement n'était pas prévu. Le processus étant nouveau pour l'administration, elle espère gagner en clarté et en efficacité lors des prochaines échéances.

Les difficultés sont évoquées pour combler les postes ouverts aux contractuels (18 postes sur la DISI).

Au delà du niveau technique et du faible engagement des candidats, la direction précise de même que l'administration est culturellement éloignée de ce mode de recrutement, et qu'on ne s'improvise pas recruteur. Pour sélectionner les bonnes personnes, un équilibre doit être trouvé entre la perle rare et la personne qui fera peser une charge sur le service,

Note de la CFTC : les difficultés de recrutement touchent toutes les DISI, et particulièrement sur les postes les plus techniques

La direction souhaite réaménager et rendre l'environnement de travail plus agréable pour les plateaux : espaces de détente, bureaux « marguerite », plusieurs idées sont évoquées...

Pour la direction, la demande des agents de l'AT PRO de porter renfort au plateau TOSCANE permet de « ne pas perdre la main » pour les agents qui ont été formés. Pour autant, la direction est incapable de communiquer les dates de dernière formation des agents, et ne semble pas en situation de répondre à cette incohérence sur sa stratégie

La direction affirme que si les agents ne sont pas volontaires pour répondre à ces demandes de polyvalence et de « dépannage » auprès d'autres services, ils ne seront pas pénalisés

Les OS déplorent la stratégie globale de la direction qui consiste à balader les agents d'un service à l'autre sans aucune considération pour leur santé. En retour, la direction estime que les agents sont volontaires, qu'il n'y a aucune pression, et qu'il faut être vigilant aux « fragilités » des agents concernés...

Note de la CTFC : les problèmes de santé graves se multiplient, et concernent systématiquement des agents à qui il a été demandé de multiplier les métiers pour pallier la désorganisation des services et le manque de personnel. Cette stratégie court-termiste de « bouche-trou » est dramatique et doit cesser. La direction doit écouter les alertes des OS sur la dégradation de la santé des agents et cesser de considérer les missions informatiques comme interchangeables

Le recrutement d'apprentis se poursuit à la DISI et semble rencontrer satisfaction, aussi bien auprès de la direction que des agents. C'est une démarche qui s'inscrit également dans l'attractivité et la visibilité de l'informatique à la DGFIP auprès des établissements de formation

La direction va étudier les demandes des OS quant aux possibilités de proposer aux maîtres d'apprentissage des indemnités locales plus favorables.

De même, un réseau de maîtres d'apprentissage sur le modèle des référents attractivité va être étudié, afin de favoriser les échanges.

Chacun s'accorde sur la nécessité de démarcher les apprentis au plus tôt afin de valoriser l'informatique dans l'administration et d'éviter les choix « par défaut » pour les apprentis.

Là où c'est possible, la direction se propose de recruter les apprentis en amont en tant que vacataires afin de leur offrir une première approche dans le choix de leur site d'apprentissage.

Note de la CFTC : la charge supplémentaire créée par l'accueil d'un apprenti au sein d'un service doit être mieux valorisée, pour le maître d'apprentissage comme pour le service d'accueil et pour l'apprenti. Les apprentis doivent quitter l'administration avec l'envie d'y revenir !

Au sujet du télétravail, l'administration indique que la quasi-totalité des agents sont aujourd'hui équipés.

Les chiffres sur le télétravail sont stables.

Les OS déplorent (et continueront à déplorer) la réduction unilatérale d'une journée de télétravail sur les plateaux d'assistance à Strasbourg

La direction indique que l'ensemble des agents et des cadres ont été formés au télétravail

En réponse à une nouvelle sollicitation des OS sur l'organisation du télétravail sur le plateau, qui demande des éléments concrets sur un hypothétique problème de couverture des plages horaires, la direction semble être prête à revoir sa copie et à faire montre d'un minimum de souplesse

Note de la CFTC : la direction est interpellé sur l'angle mort des formations télétravail, à savoir les outils du télétravailleur et leur utilisation.

Actuellement, seul un « inventaire » des outils est disponible sur Novae, mais il n'existe aucune formation pratique sur leur utilisation possible et les facilités apportées au travail en mode hybride entre deux agents : partage d'écran, prise en main d'un poste à distance, webconférence, pad numérique...

Il est regrettable que l'administration compte sur le bon vouloir des agents pour s'approprier les outils, là où leur bonne utilisation est de nature à rassurer l'encadrement toujours aussi frileux à accorder sa confiance aux agents télétravailleurs

En 2023, le télétravail ne devrait plus être un sujet !

La prime GMBI va être attribuée aux agents du plateau TOSCANE (soit environ 20 agents) sur la paie de décembre. En réponse aux OS qui déplorent une culture du secret autour de l'attribution des primes

diverses (PAS, COVID...) la direction s'abrite sur la confidentialité des données liées à la paie pour ne pas fournir de réponse claire aux sollicitations

Note de la CFTC : il est regrettable qu'une fois de plus, aucune volonté d'information claire n'existe de la part de la direction. On ne comprend pas en quoi il est préférable de laisser courir des rumeurs et de l'incertitude plutôt que de valoriser explicitement les agents pour le remarquable travail fourni

Des entreprises ont été contactées pour « débarrasser » l'ancien atelier de l'ESI Strasbourg. La direction espère de façon optimiste que ces opérations seront réalisées au cours du deuxième semestre 2024.

La direction affiche la volonté de conserver cet espace comme réserve foncière (elle sera conservée avec pour objectif d'accueillir de futurs nouveaux services), dont une partie devrait être consommée par l'agrandissement du bureau des OPS.

Actuellement, aucun déménagement de bureau n'est prévu pour les services, mais en fonction des urgences la situation peut évoluer.

Le remboursement des frais de transport sur les journées intercalaires de formation ou mission doit être arbitré localement. Une réponse est attendue courant janvier

L'équipe locale de la CFTC reste à votre disposition pour répondre à toutes vos questions.

