

COMPTE RENDU GROUPE DE TRAVAIL INFORMATIQUE DU 4 FÉVRIER 2011

..... DÉCLARATION LIMINAIRE :

Sans rappeler tous les éléments du débat autour des DiSI, la CGT a tenu à réaffirmer dans sa déclaration liminaire une série d'éléments :

- ▶ L'opposition totale à la DiSI et cela depuis le 1^{er} groupe de travail (GT) du 4 mars 2009, car pour la CGT, la création des DiSI constitue le cadre dans lequel les futures restructurations informatiques se dérouleront, d'autant que les volumes de suppressions d'emplois est extrêmement élevé.
- ▶ L'incompréhension sur la nature du pilotage assigné à la DiSI (Lien DiSI, ESI, Centrale), d'autant qu'il n'existe aucun schéma directeur informatique.
- ▶ L'éloignement réel et indéniable des établissements des services informatiques (ESI) des DiSI, en terme de gestion du personnel et de dialogue social.

Pour autant, dès lors que la DG semblait avoir définitivement arrêté ses choix, malgré l'opposition réitérée et les arguments de la CGT, il nous paraissait logique qu'elle apporte un certains nombres de réponses sur les droits et garanties à accorder aux personnels en terme de gestion et d'équité. C'est pour cela que la CGT a proposé le rattachement de tous les personnels informaticiens à l'ESI le plus proche, ce qui permettrait de garantir le périmètre actuel de l'assistance. Ce choix n'est pas celui de la DG, qui propose une période de transition qui n'assure pas, aux yeux de la CGT, des garanties suffisantes en terme d'emploi.

Montreuil le 8 février 2011

Syndicat national CGT Finances Publiques

● Case 450 ou 451 - 263 RUE DE PARIS 93514 MONTREUIL CEDEX ● dgfp@cgt.fr

● www.financespubliques.cgt.fr

Filière fiscale ● Tél. : 01.48.18.80.16

● Télécopie : 01.48.70.71.63

● Salle CAP : 80.72 - 80.74 - 80.75 - 81.10

● Télécopie : 01.48.18.80.66

Filière gestion publique

● Tél. : 01.48.18. 81.56

● Télécopie : 01.48.51.99.65

Dès lors, **pour la CGT**, la DG se doit d'apporter des réponses claires sur l'état des lieux des effectifs des personnels relevant du périmètre informatique et sur l'assistance car, s'il existe des éléments plus précis dans les dernières fiches fournies, tout n'est pas si clair pour autant, notamment en matière de dialogue social dans les futures DiSI, ainsi que sur les modalités de la période transitoire à la mise en place des DiSI, notamment en ce qui concerne les CHSS.

RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION :

La demande émise par les organisations syndicales lors du précédent groupe de travail sur l'état des lieux des personnels du futur périmètre informatique est en cours d'élaboration. Les Directions avaient jusqu'à la fin du mois de janvier pour faire remonter la liste des agents faisant partie du périmètre informatique.

Le point essentiel du GT est la mise en place des DiSI et les modalités du dialogue social. La DG est consciente que la nouvelle structuration va éloigner les représentants des personnels de ces derniers.

Pour les CHS, la réflexion est encore en cours, mais le carcan juridique empêche bon nombre de pistes évoquées lors des précédents GT d'être réellement mises en oeuvre.

Pour la CGT, ce GT est malheureusement à l'image de tous les GT précédents ; l'administration ne respecte pas ses engagements et remet constamment en questions des éléments considérés comme acquis. Pour la CGT, le respect de la parole donnée devrait être un préalable au dialogue social ; pour exemple, les agents administratifs des CSI qui exercent des fonctions supports devaient être systématiquement remplacés en cas de départ du CSI (GT du mois de mai 2010) alors qu'aujourd'hui, le poste sera transféré vers le siège de la DiSI.

D'autre part, dans sa démarche, l'administration ne tient jamais compte de l'avis des organisations syndicales ; elle poursuit de façon implacable l'objectif qu'elle s'est assignée. Il est désormais légitime de s'interroger sur le contenu du dialogue social et de la forme dans laquelle il doit se poursuivre.

Au final, la DG met sur la table des propositions de type « usine à gaz » comme le prouve ce qu'elle souhaiterait mettre en place pour les CHS des DiSI. Après avoir proposé des CHSS pour les sites de plus de 50 agents, l'administration abandonne maintenant cette piste et propose de juxtaposer, à la création d'un CHS au siège de la DiSI, des commissions préparatoires dans les ESI. Ce CHS pourrait également être itinérant sur les différents sites de la DiSI.

Pour la CGT, il est inconcevable d'adhérer à ce type de projet. Il sera d'une part impossible de faire déplacer tous les acteurs du CHSS dans les différents établissements de services informatiques (ESI) de la DiSI du fait de l'éloignement géographique et en raison de la couverture qu'ils auront à exercer sur les différents territoires (IHS, Médecin de prévention...).

Alors même que l'on constate une dégradation générale et sans précédent des conditions de travail, le dialogue social prend dans ce contexte une dimension toute particulière. Or, la réalité des DiSI c'est bien l'éloignement des représentants des personnels et des conditions extrêmement difficiles de mise en place des élections professionnelles.

En ce qui concerne le pilotage de la DiSI, les liaisons entre la Centrale, la DiSI et les ESI ne sont pas compréhensibles. La DiSI apparaît tout simplement comme un « super service » du personnel implanté très loin des agents.

De plus, la CGT est intervenue pour demander des précisions sur l'avenir des personnels contractuels des ESI, si des sites venaient à être vendus ou abandonnés ? Pour la CGT, il s'agit bien que ces personnels restent rattachés au département pour leur offrir des solutions de reclassement en cas d'évolution sur la destination des sites.

Avec la mise en place des DiSI, la gestion des agents ne risque-t-elle pas de pâtir du regroupement au sein d'une même CAP ? Ainsi, les agents postulants depuis plusieurs années à une liste d'aptitude se verront-ils privés de leur promotion parce que « noyés » au sein d'une liste qui ne tiendrait pas compte des engagements locaux ?

RÉPONSES DE L'ADMINISTRATION :

Dans les DiSI, le bloc « fonctions supports » aura à gérer les tâches de RH et le Budget. Le bloc technique assurera des missions nationales et des missions territoriales. Mais c'est sur les missions territoriales d'assistance, de gestion des réseaux et serveurs que la DiSI aura le plus fort rôle d'animation.

Elle n'interviendra pas dans la conduite des opérations d'exploitations. Les équipes d'exploitation des ESI auront toujours un contact direct avec la Centrale.

Concernant le plan d'activité par rapport au développement, il est défini tous les ans par le COPSI.

Sur la cartographie des DiSI, les choix de l'administration se sont appuyés sur la présence d'un CSI et d'un DIT sur une même résidence. Le choix de deux DiSI en région parisienne démontre que l'administration n'a pas eu une approche dogmatique. L'implantation n'a pas été retenue en fonction de symboles (choix du site du DI ou du CSI) mais uniquement en terme de contraintes immobilières et fonctionnelles.

Les missions supports sont identifiées sur 4 pôles :

- 1 RH, formation,
- 2 Budget,
- 3 Logistique de proximité et accueil,
- 4 Pilotage, tableau de bord et communication.

Sur ces 4 pôles, seul le 3^{ème} pôle reste à l'ESI, les autres rejoignent la DiSI.

Les tableaux, avec le chiffrage des emplois, seront présentés au CTPC du 29 mars prochain.

Les DiSI qui manquent d'emplois par rapport à la cible seront abondées de 18 emplois émanant des DRFiP et pour les besoins supplémentaires, ils seront satisfaits par redéploiement d'emplois vacants de la sphère informatique vers la DiSI.

Le classement des établissements est basé sur le nombre d'agents à encadrer, avec une pondération pour les établissements les plus éloignés du siège de la DiSI.

Les services Liaison-Recouvrement font de l'assistance et des travaux de tests informatiques. Ces agents sont administratifs, mais la nature de leurs fonctions est technique ; leur rattachement à la sphère informatique semble évident. Une rencontre avec ces personnels sera programmée en y associant les organisations syndicales locales.

Pour les DOM, l'organisation de l'assistance à la Guadeloupe et en Guyane restera inchangée. Les affectations seront donc à la DRFiP.

Pour les personnels de la paye au DI de Grenoble, la proposition de les rattacher à la DiSI comme initialement prévu peut être revue et ces agents pourraient rester dans la sphère administrative.

Pour le prochain groupe de travail, une présentation détaillée sera assurée structure par structure, département par département.

En matière de Ressources Humaines, 38 emplois administratifs seront déployés dans les DiSI, dont une partie par transferts d'emplois des DRFiP d'implantation des DI et l'autre partie à partir des emplois vacants qui seront redéployés.

Le choix est fait de retenir plutôt des agents issus de la filière Gestion Publique à hauteur de 35 emplois, contre seulement 3 emplois issus de la filière Fiscale, puisque actuellement les DI sont gérés par les départements où ils sont implantés.

Pour les cadres A, cela passera par un mouvement national, tandis que pour les B et C un appel à candidature sera lancé, avec priorité donnée à des agents ayant déjà fait de la gestion RH.

Concernant les affectations, elles seront assurées en respectant les qualifications. Si un agent devait être amené à travailler sur un poste avec une autre qualification que celle qui est prévue, la CAPL en sera informée.

La notation 2011 pour 2012 et 2012 pour 2013 se déroulera dans les mêmes conditions qu'actuellement, c'est-à-dire par filière ; la suite dépendra des évolutions générales en terme de notation.

Pour les agents en attente d'une Liste d'Aptitude, leurs droits seront conservés.

Les CAP se tiendront en septembre ou octobre, alors que ces agents seront en DiSI depuis le 1er septembre. Il est donc proposé que la situation de ces agents soit malgré tout étudiée par la CAP de leur ancienne structure et que pour l'année suivante, la DiSI reconstituera auprès des anciennes Directions la « mémoire » relative au dossier des agents et devra répertorier l'ensemble des engagements pris auprès des personnels concernés.

Concernant le dialogue social, une partie dépend de la date des élections ainsi, si toutes les élections (CT+ CAP) se déroulent le 20 octobre 2011, la période sans instances de dialogue sera de courte durée.

Les ACMO seront bien à temps plein au sein de la DiSI, l'équivalent temps pourra être réparti sur plusieurs agents en attendant de trouver une solution répondant aux attentes de tous.

Les CHS, tels que prévus dans les DiSI, doivent générer des droits syndicaux spécifiques aux membres du Comité, les droits des représentants des personnels devront être respectés.

La question du CHS doit de nouveau être travaillée ; trois pistes sont explorées :

- ❶ L' ESI est rattaché au CHS-DI,
- ❷ L' ESI est rattaché au CHS de la DiSI,
- ❸ Les ESI proches de la DiSI sont rattachés au CHS de la DiSI et les plus éloignés au CHS DI.

La question des effectifs par site pour instaurer un CHS local ne semble plus apparaître dans le décret Fonction Publique ; cette solution ne semble donc plus envisageable.

Devant l'étendu des questions non encore débattues, il a été convenu qu'une nouvelle réunion devait se tenir avant le CTPC ; il s'agit du GT du 8 mars prochain ; ce dernier devrait aborder prioritairement toutes les questions autour de l'assistance et répondre à toutes les questions encore en suspens autour des DiSI.

POINT PARTICULIER :

La CGT est intervenue dès sa déclaration liminaire pour obtenir un éclaircissement de la part de la DG sur des informations concernant la mise en place de la troisième ligne d'impression au centre d'édition de Mézioux (CEM).

La Direction a reconnu qu'il existe depuis plusieurs mois des difficultés de validation de la nouvelle chaîne d'édition installée par la société NIPSON ; cette société met en en avant d'éventuels problèmes sociaux si la DG ne donne pas suite à ce projet.