

L'actu de la CGT Disi Sud-Ouest

EDITO

Vous avez sous les yeux le premier numéro de l'actu de la CGT.

Ce journal à parution aléatoire vous est proposé par la CGT Finances Publiques de la DISI Sud-Ouest et s'adresse bien sûr à tous les agents de la DISI. Vous y trouverez des articles variés mêlant l'actualité des ESI, parfois des thèmes plus spécifiques (ici l'assistance de proximité), et des sujets plus larges comme dans ce numéro un éclairage sur la démarche stratégique.

Nous espérons que vous prendrez plaisir à le lire et vous encourageons à nous faire part de vos remarques et suggestions. S'adresser à tous, dans une direction qui recouvre 16 départements et de nombreux métiers, en tentant de rester proche des préoccupations de chacun, est un véritable défi. C'est l'objectif que s'est donné notre section syndicale, au delà de la publication de ce journal.

En effet la section CGT Finances Publiques est bien présente au sein de la DISI Sud-Ouest avec des militants dans chaque ESI, mais aussi des élus et représentants dans toutes les instances de dialogue social local (Comité Technique, CAP, CHS-CT) qui se font l'écho de vos difficultés et défendent sans relâche les intérêts collectifs et les dossiers individuels des agents.

Nos syndiqués lors des assemblées générales tenues au printemps, ont élu une direction composée de 11 membres venant des quatre ESI mais aussi de plusieurs CID « 2^{de} vague ». Ainsi nous comptons mener, avec tous les agents, les luttes qui s'imposent pour contrer toutes les menaces de régression et gagner sur les salaires, les emplois, les conditions de travail et les retraites.

Mais une telle ambition ne peut se concrétiser sans la force du collectif, il est urgent de briser l'isolement auquel nous conduisent toutes les tentatives d'individualisation des objectifs, des salaires et des carrières. Alors n'hésitez plus à nous rejoindre, et en attendant : bonne lecture !



SOMMAIRE n 1 Octobre 2013

Page 1 :

Édito - CE de la CGT Disi Sud-Ouest

Page 2 :

Assistance de proximité - CID

Page 3 :

Grand voyage pour frais de déplacements
Démarche stratégique ou l'enfumage qui se généralise !

Page 4 :

Actus Bordeaux-Océan, Bordeaux-Garonne
ZUS : à la DGFiP aussi !
CORE où va t-on ?

Commission exécutive de la section CGT Disi Sud-Ouest :

Pascal Angele (CID 31)
Laurent Bancon (Bx Océan) Secrétaire
Martine Blaszczynski (Poitiers)
Béatrice Boisson (Poitiers)
Richard Bordonneau (Bx Garonne)
Geneviève Bourrel (Bx Océan)
Josiane Cornu (CID 64)
Vincent Deudon (Bx Océan)
Jérôme Durand (CID 81)
Rémi Jeannot (Poitiers)
Louis Rumeau (Bx Garonne)

Assistance de proximité - CID

Un pas en avant en 2011...

La création des DISI en septembre 2011, bien que combattue dès son origine par la CGT, était prometteuse, selon l'administration, de bien des évolutions positives :
On nous promettait (enfin) un statut unifié des informaticiens de la DGFIP.

On nous promettait (et ce n'était que justice) une reconnaissance (y compris pécuniaire) des qualifications de tous les agents de la sphère informatique.

On nous promettait (et ce n'était pas trop tôt), un pilotage technique à la hauteur des ambitions des architectes de notre système d'information.

On nous promettait (et les utilisateurs l'attendaient), une unification et une simplification de l'assistance informatique.

Deux ans plus tard, où en est-on ?

Force est de constater que, pour la CGT, le compte n'y est pas.

... deux pas en arrière en 2012

En septembre 2012, les CID « 2ème vague », en intégrant les DISI, s'attendaient à trouver une situation stabilisée, les problèmes ayant été anticipés par l'administration lors de la première vague.

Un semblant de processus de contractualisation DISI/DR/DDFIP ayant été initié début 2012 au travers des fiches signalétiques, l'espoir était légitime de voir une situation claire pour les CID au mois de septembre.

Faute de moyens coté DISI, le contrat tant attendu n'a permis que de faire un constat de status quo, les missions étant transférées à minima et les charges restant bien souvent au niveau des DR/DDFIP. Les relations dans biens des directions s'en sont trouvées quelque peu tendues, les collègues des CID faisant les frais de cette situation.

Pas de moyens, donc pas de véhicules dédiés aux CID, la possibilité d'utiliser les véhicules de service des directions a été bien souvent supprimée ou limitée dès l'intégration des CID à la DISI. La pénurie a été gérée par des redéploiements internes et quelques véhicules neufs acquis par la DISI grâce à la pression mise sur les remboursements de frais de déplacements, avec pour conséquence des formations et des déplacements professionnels annulés, des interventions différées, des frais non remboursés ou très difficilement.

Même constat sur la gestion des RH, pas de moyens, une organisation complexe (voir encadré), donc des retards et

des erreurs dont les agents subissent les conséquences. Difficultés à faire reconnaître les qualifications et les primes informatiques, erreurs sur la prise en compte des situations des agents (TP, SFT ...), primes non versées (indemnité exceptionnelle par exemple) avec pour seule réponse de la DISI que nous ne sommes qu'au début de la course d'obstacle ... depuis deux ans !

La reconnaissance de la valeur des agents, est également aux abonnés absents.

La CGT constate également que la pression est mise sur les CID pour abandonner les missions autres que le traitement des incidents matériels : appel systématique à l'assistance téléphonique, abandon des serveurs locaux et des développements d'applications et utilitaire, pas de reconnaissance du rôle des CID dans le traitement des incidents réseau et applicatif.

La réalité des faits est pourtant bien là, les CID sont un vivier d'expertise technique, avec une vision transversale de l'informatique de la DGFIP, et dont l'efficacité a toujours été plébiscitée par les usagers.

On voit également que les bonnes habitudes ont la vie dure, et que les incidents sont encore et toujours traités par les CID, dès lors qu'ils sont un peu complexes. La CGT dénonce le processus de déshumanisation de l'assistance en cours et la perte de technicité imposée aux CID par la contractualisation et la mise en place d'outils de suivi structurants.

Le pilotage promis se résume un peu trop à de grandes opérations nationales (gadgets audio-vidéo, déploiement des 22000 PC sous Windows 7...), tombées des nues et montrant une totale méconnaissance des réalités du terrain. Les collègues préféreraient certainement des agents en chair et en os sur la chaise vide d'à côté, plutôt qu'un beau discours en Dolby Surround sur un PC neuf (à quand les écrans 3D?).

Les beaux tableaux de bord à mettre à jour quasi quotidiennement ne font qu'ajouter aux charges de travail des CID, dont le effectifs ne vont pas en augmentant non plus.

La CGT demande donc qu'un pilotage systématique au plus près des agents des CID soit mis en place dans tous les départements, avec la nomination d'un cadre A, responsable et soutien technique des équipes locales et la mise en place d'un dialogue régulier sur les missions et les moyens entre la DISI et les CID.

Le maintien des effectifs dans tous les départements, y compris l'affectation d'agents sur les postes laissés vacants, est impondérable si l'on veut maintenir le haut niveau de qualité et la réactivité de l'assistance informatique.

Grand voyage pour frais de déplacements

M. X, affecté en CID dans un département rural et éloigné de la capitale régionale, soucieux d'améliorer ses connaissances professionnelles, part en stage à Paris.

Pour ce faire, il prend l'avion à 100 km de son domicile, le matin de bonne heure pour économiser une nuit d'hôtel et revient trois jours plus tard le soir à 22h00, parce qu'avec le billet Easyjet acheté par l'administration, il n'y a pas trop le choix.

Bêtement, M. X se dit qu'il va prendre son véhicule personnel pour aller à l'aéroport., vu les horaires, la distance et la facilité d'accès en transports en commun (1h10 de train, quand tout va bien, puis au moins 20 minutes de navette aéroport, plus la correspondance).

Première galère, obtenir un ordre de mission temporaire : « Mais, M. X, vous êtes irresponsable, en ces temps de disette budgétaire, il vous faut prendre les transports en communs ! » ... et arriver à 2h du matin chez vous parce le soir, les départements ruraux, ils sont ravitaillés par les tracteurs (ou les bus, mais en tout cas pas par la SNCF).

Après négociation avec son ESI de rattachement, qui demande l'autorisation à la DISI siège, il finit par obtenir le précieux ordre de mission.

Là M.X part en stage, en laissant sa voiture sur le parking « ECO » de l'aéroport.

A son retour, il dépose sa demande de remboursements de frais, et envoie la copie d'écran (vive la dématérialisation), avec les pièces justificatives, à son ESI de rattachement.

Le secrétariat de l'ESI fait suivre au pôle RH d'un autre ESI, chargé des CID rurales et éloignées (c'est logique, on n'allait pas quand même traiter tout au même endroit, ça aurait fait des économies de timbre et ça aurait accéléré le traitement des dossiers).

Là, on demande à M.X de fournir le billet d'avion et la facture (avec Easyjet, si on a une carte d'embarquement, c'est déjà beau), alors que la réservation avait été faite par l'administration.M.X se rend compte également qu'il aurait dû garer son véhicule à 3km de l'aéroport sur la parking de la grande surface, puisque son ordre de mission n'incluait pas le droit de se garer sur le parking à 30€ les trois jours.Retour à la case DISI siège, re-négociation et finalement après un mois et demi, remboursement des frais engagés.

Moralité : la prochaine fois, établir un contrat détaillé et exhaustif avec la RH avant de partir, incluant les frais prévus et imprévus ... ou restez chez vous !(toute ressemblance avec des situations vécues ...)

Démarche stratégique ou l'enfumage qui se généralise !

On avait déjà été échaudé fin 2012 quand le DG, dans l'urgence et sans tenir compte de la réalité des services, avait voulu équiper tous les postes de travail de câble audio pour pouvoir envoyer des messages vidéos aux personnels !

Comme cela ne suffisait pas on a été invité à chatter au mois de juillet (pas tout à fait en direct quand même ...).

Maintenant dans l'urgence encore, à la rentrée, il faut se fader le discours sur la démarche stratégique dans des réunions où même les cadres sup ont du mal à croire à ce qu'ils sont obligés de présenter !

Dans la foulée le DG décide de déployer 22.000 micros dans le réseau. D'ore et déjà il faut les installer en 3-4 mois, il faut que ça se voit ! Peu importe les difficultés techniques (incompatibilités de certaines applications sous Windows 7) et le surcroît de travail pour les CIDs.

La Direction générale préfère les opérations de communication au nécessaire dialogue social avec les organisations syndicales. Alors que l'ensemble des syndicats condamnent la politique menée par la Direction, le DG pense qu'en occupant le terrain il fera oublier les conséquences néfastes de sa politique.

Retrouvez sur notre site l'analyse de la CGT sur la démarche stratégique ou plutôt la véritable stratégie de la démarche : <http://www.financespubliques.cgt.fr/331/spip.php?article74>

Pour ce qui est de la confiance ... on nous a déjà fait le coup!!!

Les interrogations d'avant l'été demeurent. Quid de la création du plateau d'AT Trésorerie ? Quand se créera t-il, avec qui et où sera t-il localisé ? Parallèlement la fusion de la CID 33 avait été aussi mise en perspective ... mais se réalisera t-elle ? Où et dans quelles conditions ? L'atelier d'édition continuera t-il son activité en 2014 ?

En attendant les personnels continuent leur activité courante mais s'inquiètent sur ces évolutions qui ne se confirment pas et se demandent de quoi demain sera t-il fait !

En matière d'encadrement la situation se dégrade. Avec le poste d'adjoint (Idiv HC) supprimé pour redéploiement vers Toulouse et un poste de cadre A vacant (depuis début 2013) et gelé par la DG ... ce sont des tâches qui sont désormais prises en charge par les autres encadrants de l'établissement. Tout cela au détriment des missions informatiques de l'établissement alors que les réorganisations se multiplient.

La CGT s'inquiète de cette situation qui affaiblit le potentiel de l'ESI.

Septembre est une période de rentrée avec son lot d'adaptation, de changement.

A l'ESI Bordeaux Océan nous avons-nous aussi notre part de nouveautés.

Notre nouvelle Directrice, Mme DELMAS a décidé de jouer au jeu des chaises musicales.

Plusieurs agents se retrouvent affectés dans de nouveaux services sans en avoir véritablement fait le choix.

Nous savions que les Directeurs pouvaient au sein de leur établissement déplacer les agents comme bon leur semblent, nous sommes désormais passés de la théorie à la pratique.

Nous regrettons que la plus part des décisions de transfert fussent prises de façon unilatérale. Nous rappelons tout de même qu'un agent épanoui, productif puisque ce terme est à la mode est un agent qui se sent bien sur son poste. Une sorte de bourse à l'emploi aurait pu être mise en place afin que d'autres agents puissent se positionner sur ces postes.

Dispositif ZUS : à la DGFP aussi !

Après des années de blocage sur l'application de ce dispositif, décret 95-313 du 21 mars 1995, la DGFP se décide enfin à l'appliquer.

Ce dispositif repose sur un avantage spécifique d'ancienneté (ASA) qui consiste en l'attribution d'une réduction d'ancienneté pour les agents ayant accomplis 3 ans au moins de services continus en ZUS (sans changement d'affectation). Ces agents bénéficient d'une réduction d'ancienneté d'un mois pour chacune de ces années, et d'une réduction d'ancienneté de 2 mois par année supplémentaire au-delà de la 3ème année.

Rappel des conditions d'éligibilité :

- être un fonctionnaire ou un agent non titulaire de la DGFP affecté dans une structure de la DGFP implantée géographiquement dans une zone urbaine sensible (ZUS) ;
- y exercer ses fonctions de manière effective, à titre principal, c'est à dire pendant la majeure partie du temps d'activité ;
- justifier d'une durée minimale de 3 ans de service continu dans les secteurs déterminés (quartiers urbains difficiles).

Pour les agents concernés les dates d'avancement dans la carrière seront impactées avec un effet pécuniaire au regard des traitements et primes qui n'auraient pas été liquidés du fait de la non prise en compte de l'ASA. Si une application rétroactive est attendue, la direction générale est restée des plus évanescentes en ce qui concerne les règles de prescription.

Les personnels concernés doivent faire valoir leur droit.

N'hésitez pas à contacter la CGT pour vous aider dans vos démarches. Tous les détails sur notre site national :

<http://www.financespubliques.cgt.fr/Dispositif-ZUS-le-fait-du-prince.html>

CORE où va t-on ?

Initialement cette application a été conçue (au début de la fusion) pour suivre l'activité de développement des projets informatiques de la DGFP. Au dire de la DG il ne s'agissait pas de « cliquer » l'activité des informaticiens mais de mieux suivre la planification des projets, l'affectation des « ressources » et améliorer les relations entre MOA (les bureaux métiers) et MOE (maîtrise d'oeuvre : le SI).

On apprend aujourd'hui que la DG va étendre l'utilisation de cette application à toute la sphère informatique (exploitation et services d'assistance). Destiné à suivre la réalisation des projets et maintenances informatiques, CORE se transforme en un outil de suivi de l'activité de tous les informaticiens. On comprend bien la logique qui sous-tend cette évolution : avoir un outil permettant de justifier les suppressions d'emplois dans la sphère informatique !

Toute ressemblance avec l'ORE ne serait que pure coïncidence... Rappelons que l'ORE (outil de répartition des emplois) était le logiciel de l'ex DGCP qui servait notamment à supprimer les emplois !

Bulletin d'adhésion

Solidaire, pas solitaire : c'est ça la CGT Finances Publiques à la DISI-SO

Nom, Prénom :

Date :

Grade :

Adresse mél :

Adresse administrative :

Signature :

