



CTL du 29 juin 2021

Compte-rendu

1 - Règlement intérieur de la DISI Sud-Ouest

L'objet de ce règlement est de préciser les règles applicables en matière de temps et d'horaires de travail au sein de la DISI Sud-Ouest. Il reprend le cadre national et le décline localement en fonction des particularités des sites ou des missions.

L'adoption de ce règlement requiert l'avis du CTL. La DISI avait présenté son projet de RI aux organisations syndicales lors d'un groupe de travail convoqué le 9 juin. Avec le recul on peut s'interroger sur l'utilité de ce GT. En effet les remarques des OS lors de celui-ci n'ont guère été prises en compte dans le document présenté au CTL ; en revanche la Directrice a d'emblée tenté de couper court au débat sous prétexte que ces sujets avaient été discutés en GT. Les représentants du personnel ne l'entendaient pas ainsi et ont tenu à faire valoir de nouveau leurs arguments.

Principal point d'achoppement : la volonté de la DISI de placer en mission les collègues de l'assistance de proximité dès lors qu'ils se déplacent pour la journée, sans décompte réel de leur temps de travail ni compensation des dépassements. En effet et contrairement à ce que semble penser la DISI, ces déplacements sont la plupart du temps d'une durée supérieure à la journée standard, les « petites » journées sont rares et ne permettent pas de compenser les « grosses ». Seul le régime des heures supplémentaires permettrait donc de prendre en compte les situations de dépassement, ce qui n'est pas adapté à la réalité du métier. Les heures supplémentaires ne peuvent en effet être effectuées qu'à la demande du chef de service, ce qui ne permet pas de gérer les situations imprévisibles.

Devant la levée générale de boucliers, la Directrice a proposé en séance de retirer l'article incriminé de son règlement intérieur. Elle ne cède pas totalement sur le fond mais propose que les agents qui le souhaitent puissent venir pointer. Ceux qui choisiraient de ne pas pointer (départ du domicile) seraient eux en mission. La Directrice indique que le sujet sera traité par une note de service (pour laquelle elle n'a pas besoin de recueillir l'avis des OS).

Les autres points marquants de ce règlement intérieur concernent l'annexe dédiée à l'atelier éditique de Poitiers ainsi que des ajustements de plages fixes et variables sur l'ESI de Toulouse et ses CID excentrées.

Sur l'éditique, outre le régime rigide et contraignant largement dénoncé, la CGT a déploré de nombreuses reprises que le volontariat en matière d'heures supplémentaires ne soit pas écrit noir sur blanc. La DISI se refuse toujours à écrire que ces heures ne seraient pas obligatoires alors que cela avait été dit aux agents et écrit dans le PV du CTL du 15 janvier 2021.

Sur les cycles de travail des CID excentrées, nous avons regretté que les collègues se voient imposer des cycles par

les directions départementales sans avoir été associés au vote .

Pour toutes ces raisons, les représentants CGT ont voté contre l'adoption de ce règlement intérieur. Le vote contre ayant fait l'unanimité des OS, la DISI sera contrainte à une seconde convocation du CTL sur ce point prévue le 19 juillet.

2 - Principales évolutions de missions

Le point suivant de l'ordre du jour était une présentation des évolutions des missions de la DISI.

Poitiers

Outre la nouvelle organisation de l'éditique déjà longuement évoquée, l'ESI de Poitiers voit arriver les missions de « super exploitant » éditique, l'extension des missions de chargé de projet en intégration (ACIS V2, ECV, TAM), en exploitation l'extension du périmètre du PTS (ISAC V2, ROBF), et enfin la cellule d'assistance N3 GESPRO.

Si ces évolutions veulent donner une image d'ESI dynamique, les OS ne peuvent que souligner le décalage avec les très importants sous-effectifs de l'ESI : comment absorber ces nouvelles missions quand il manque déjà tant de monde, comment éviter la surchauffe pour les collègues déjà bien occupés ? La Direction ne méconnaît pas les sous-effectifs mais n'a pas de solution miracle, ses réponses sont donc invariablement la recherche de synergies, la meilleure affectation des collègues, mais aussi le recrutement de contractuels.

Toulouse

Concernant l'ESI de Toulouse, moins d'évolutions mais une extension tout de même des missions de développement avec un renfort de 4 analystes, la poursuite de la montée en compétences dans le domaine des applications du contrôle fiscal et l'attribution récente d'une mission de MOE Pilotage (LISA).

Limoges

Suite à la fermeture de l'éditique, une évolution de mission est envisagée mais non encore validée en COPSI. L'ESI pourrait conserver une partie de la mission CLIC'ESI non liée à la présence des machines (mission de validation des fichiers). Cela pourrait permettre de recycler les agents sans avoir recours aux mutations.

Bordeaux

L'ESI de Bordeaux s'inscrit dans la trajectoire DEVOPS à la DGFIP. Dans ce cadre une mise en place progressive d'activités OPS est prévue au sein de la division SARI (DEVOPS sur PMX) et de la nouvelle division OPS (DEMETER 2C puis INFINOE). L'ESI souhaite également se voir confier la mission sécurité PAS du cloud NUBO

(SARI), puis ultérieurement la mise en place de missions DEVOPS avec les pôles DEV de Toulouse et Bordeaux.

Là encore, dans l'immédiat, ces évolutions se font à effectif constant, ce qui laisse craindre des effets collatéraux sur les autres services. La direction de l'ESI n'a pas caché, notamment, vouloir réduire le périmètre de la mission INTEX pour le rapprocher de celui du G2A. Cela impliquerait notamment la perte de l'intex du portail usagers, une vitrine de la DGFiP, ce qui n'est pas un signal encourageant pour l'équipe.

Toujours à Bordeaux, la mission de gestion de la BALF proxys internet est transférée de SARI à l'AT Part. La direction justifie cela par la volonté de soulager SARI d'une tâche chronophage, mais ne dit rien de la charge de l'AT qui ne reçoit aucun renfort pour cela.

Là encore la DISI sort la carte du recrutement de contractuels pour faire face au manque d'effectifs, en attendant de pouvoir (peut-être) demander des renforts au prochain PLF.

DISI siège

La DISI envisage de rapatrier en son sein la gestion de l'intranet, avec la mise en place d'une équipe, ainsi que la mission secrétariat du PSM.

3 - Emplois/vacances à l'issue des mouvements de mutation 2021

Suite au dernier mouvement de mutation nous avons 42 vacances d'emplois et 6 gels de postes à la DISI-SO.

Périmètre	Nombre de vacances à l'ESI	Nombre de vacances dans les CID du périmètre	Gels de postes
ESI BORDEAUX	-6	-2	1 B et 1C ADM 1C PAU CID64
ESI TOULOUSE	-1	-1	1 B PAU CID81 1 C PAU CID12
ESI POITIERS	-22	-2	1 C ADM
ESI LIMOGES	-8	0	/
SIEGE	0	/	/

Devant un tel nombre de vacances, les OS interrogent la Direction sur les actions mises en œuvre et particulièrement sur une éventuelle intervention auprès du DG afin de lui demander de recourir aux listes complémentaires des concours pour combler une partie du déficit. La Directrice nous répond par l'affirmative et précise qu'il y a malheureusement une pénurie globale de 60 A PSE. La CGT indique que le problème est le même pour les B PROG et que la DG ne veut pas utiliser la liste complémentaire du concours externe de programmeur. Les solutions locales proposées pour pallier à ces vacances sont malheureusement limitées, les 2 premières concernent plus particulièrement les CID :

- le recrutement de vacataires (une demande d'abondement budgétaire a été demandée)
- l'entraide interdépartementale
- l'embauche de contractuels (élaboration de fiches de poste plus attractives en espérant avoir plus de candidats

correspondant aux profils demandés, possibilité de mettre une fourchette de salaire haute pour un profil intéressant). La CGT a demandé de prendre connaissance des fiches de postes, ce qui a été accepté.

- Transformation de poste A PSE et A Analyste envisagée sur Poitiers.

- La Directrice s'interroge sur la possibilité de faire appel à des prestataires afin d'effectuer des missions TOIP (raccordement réseau par ex).

Les OS renouvellent leurs inquiétudes vis à vis de la situation difficile de quelques CID et SIL.

Le mouvement local publié sur le site de la DISI-SO :

http://disi330.intranet.dgfip/fichiers/2021/21_06_24_TABLEAU%20GESTION%20MVT%20INTERNES%2001092021-PUBLICATION.pdf

Les OS demandent à la Direction de faire un point sur l'affectation du nouveau DISI, la CGT demande si un contractuel peut être une piste sérieuse ?

La Directrice répond qu'à ce jour peu d'informations ne filtrent si ce n'est que des personnes (contractuels et internes) ont candidaté. Un contractuel pour remplacer le DISI est donc possible.

4 - Questions diverses

Point sur le nouveau protocole de TT :

La Direction nous informe qu'il reste quelques questions non tranchées notamment concernant le travail en équipe (gestion SIRHIUS délicate)

Beaucoup de réflexion de la part des encadrants concernant l'organisation des équipes, pas de précipitation dans les demandes.

Dans la plupart des ESI, nous constatons que le protocole a bien été mis en place (réunion collective d'information, suivi d'un entretien individuel, validation et saisie dans SIRHIUS).

A Poitiers, la méthode semble différente la Direction prend son temps d'où un questionnement des agents.

La CGT se félicite du bon déroulement du protocole mais s'interroge sur le matériel disponible.

La Directrice nous répond « on ne fabrique pas le matériel... »

Quelques points ont été précisés :

Une saisie directe sans avoir suivi le protocole peut induire un refus.

Une demande est valable 2 ans et il est possible de la faire évoluer au fil de l'eau.

Si le VPN10 est la norme et la cible, pour les postes actuellement en VPN15 pas d'évolution pour l'instant.

Pour plus de précisions la CGT vous invite à consulter les liens suivants :

<http://nausicaadoc.appli>
<http://nausicaadoc.appli>
<http://ulyse.dgfip/metier/>

Les prochaines CAPL de recours auront lieu pour la CAPL3 le 8 juillet et pour la CAPL2 en septembre (date précise non communiquée).