

Compte rendu CTL du 13 octobre 2021

Dans son introduction, Mr Mota précise que son rôle est de créer de la valeur au niveau de la DISI Grand Est. Son objectif est de rapporter de nouvelles missions, d'appliquer de nouvelles organisations de travail innovantes. La transparence est la caractéristique des changements qui nous attendent. Ces futures transformations seront précisées dans une feuille de route à venir.

Examen du DUERP et du PAP :

Le document unique d'évaluation des risques professionnels doit être mis à jour régulièrement via un dialogue entre les représentants du personnel et l'administration. Démarrée en novembre 2020 la campagne actuelle fait apparaître 3 grands axes que souhaite traiter le directeur : les RPS, la sécurité industrielle et les conditions de vie au travail (cvt).

Les organisations syndicales sont unanimes sur la complexité croissante du DUERP : 200 risques sont identifiés, il devient difficile de gérer correctement le recensement des risques et de leurs solutions. Le document doit être affiné avant de pouvoir être exploité.

L'accent sera mis sur les RPS, les risques liés aux bâtiments (intrusion, attentat, incendie, inondation) et les CVT.

Un groupe de travail doit se pencher sur la rénovation de ce document afin de le mettre à jour, pour qu'il redevienne pleinement fonctionnel.

Commentaire de la CFTC : le DUERP, document évolutif par nature, doit être clarifié, afin de remplir son rôle correctement. La sécurité des bâtiments est un enjeu important au sein du système d'information (SI), mais nous considérons que ce sont les agents qui doivent être au centre des préoccupations. Toute modification de l'organisation entraîne des risques psycho-sociaux qui ne doivent pas être négligés.

Analyse du Tableau de veille sociale :

Le tableau de veille sociale (TBVS) montre quelques indicateurs déviants qui nous inquiètent. Le contexte sanitaire, et les restructurations récentes expliquent les refus d'entretiens d'évaluation par exemple. Le nombre d'heures écrites est aussi un sujet remarquable sur l'ESI de Strasbourg, de même que le nombre de jours déposés sur le CET. Une analyse plus poussée sera menée par la DISI sur ces sujets et redescendu au niveau des établissements, voir des services.

Commentaire de la CFTC : Le TBVS est un outil révélateur et indispensable des problèmes des agents. Il doit conduire à une analyse détaillée et les problèmes soulevés doivent trouver une explication.

Modifications du TAGERFIP (Tableau des emplois) :

Les modifications de poste concernent essentiellement une transformation d'emplois C administratifs en emplois C techniques sur le site de l'atelier de Reims.

La CFTC fait la remarque suivante : les emplois C techniques sont bloquants pour la carrière des agents. Les dernières restructurations (fermeture de l'atelier EIFI) ont prouvé que ces qualifications bloquent sur bien des points les agents sur leur poste et leur grade : mutations (postes limités), avancement (par exemple, la qualification PAU leur est inaccessible)...

Réponse de l'administration : nous mettons des C techniques où nous en avons besoin. Il y a un défaut de recrutement par les concours qui n'attirent personne. Les contractuels sont une passerelle pour réussir les concours puis être titularisés tout en étant déjà formés ! A toute vacance de poste, l'administration considère que le contractuel est la meilleure solution.

Commentaire de la CFTC : Ce sont des personnes qui seront bloquées pour une histoire de qualification de poste. Dommage que l'expérience précédente de la fermeture d'un atelier et des problèmes de reclassement des agents techniques ne soit pas suivie d'effet sur le terrain.

Nouvelle mission à l'ESI de Châlons : VIRTUORTAIL

L'ESI de Châlons hérite d'une nouvelle mission auparavant remplie par Nantes : L'exploitation de VIRTUORTAIL. Il s'agit d'une application de gestion des demandes de création des machines virtuelles pour les plates formes de développement, de IA et de IIA.

Production à l'atelier EIFI de Reims :

La mise en place des nouvelles machines d'impressions finition à l'atelier éditique de Reims se poursuit. La résilience de ces activités est le maître mot pour la direction. C'est pourquoi les risques climatiques et électriques et social seront étudiés dans les prochains temps.

Ancien atelier de Strasbourg :

Les 500 m2 libérés par la disparition de l'atelier offrent des opportunités qui sont actuellement à l'étude. Pas d'informations concrètes sur le devenir de cet espace.

Un nouveau mode d'organisation du cycle de vie des applications : DEVOPS

Suite aux transformations du système d'information, la mise en place de DEVOPS pour 15% du SI est le projet affiché à la DGFIP. Après le rapprochement MOE-MOA en centrale, la mutation du SI se poursuit donc avec DEVOPS qui consiste à rapprocher deux métiers de l'informatique : les développeurs d'application et les exploitants.

Les ESI de Strasbourg et de Besançon sont concernés par cette mise en place :

La cellule de développement de l'application Jardin Zen est précurseur pour adopter ce mode de fonctionnement aux côtés du pôle pro de Besançon.

En septembre 2022, la maintenance de l'application IFER devrait être installée au sein de la DISI Grand Est. L'ESI de Besançon sera chargé des développements (DEV) et l'ESI de Strasbourg prendra en charge son exploitation (OPS). Les modalités pratiques restent à définir. La formation des personnels est une priorité pour l'administration et l'objectif est de former les agents sur les méthodes DEVOPS sur un an.

L'emploi de contractuels et les sorties d'école semblent être le moyen retenu pour fournir les effectifs nécessaires à la réalisation de l'objectif.

Commentaire de la CFTC : toute modification de l'organisation de travail engendre des questions légitimes de la part des agents. Ce nouveau mode de travail basé sur la communication, voire la fusion du développement et de l'exploitation des applications est fondamentalement différent de ce qui se fait à la DGFIP depuis 50 ans.

L'emploi de contractuels ne doit pas provoquer l'exclusion des fonctionnaires pour la réalisation de ces missions. Tout nouveau poste doit être proposé aux agents titulaires en priorité, toute nouvelle formation aussi. Le contraire serait injuste et serait perçu comme une mise à l'écart.

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

