



Groupe de travail du 9 novembre 2021 :

« Réorganisation DGSSI-CAP numérique-Impact RH »

COMPTE-RENDU

Informaticiens : de nouvelles règles RH

Le groupe de travail (GT) de ce 9 novembre était consacré aux conséquences RH de la restructuration des services informatiques de centrale. Comme cette restructuration a été mise en œuvre au 01/09/21, c'était déjà du passé : l'administration nous assure qu'elle voulait programmer ce GT avant l'été, mais comme chacun sait, dans l'informatique, les programmes ont toujours du retard...

Dans cette nouvelle organisation, que l'administration annonce porteuse de souplesse et d'efficacité, la pérennité de l'agent en centrale n'est plus assurée. Les modalités de reclassement géographique ou fonctionnel ont donc été à l'ordre du jour de ce GT.

Interpellée par les organisations syndicales (OS), l'administration a bien voulu nous éclairer, sans luxe de détails, sur quelques sujets débordant du cadre strict de cette réorganisation.

Un GT court dans la durée, à peine 2h45, pendant lequel l'administration s'est voulue rassurante, comme d'habitude, et les OS pas complètement convaincues, comme d'habitude aussi, hélas...

Fin des projets et réorganisations

Dans le nouveau schéma d'organisation, une mission (ou un projet) qui se termine entraîne l'éclatement de l'équipe qui en a la charge. L'administration a présenté les possibilités offertes aux agents ainsi « libérés ».

Ces possibilités vont du déplacement dans le bureau d'en face, à la mutation, selon l'absence ou l'arrivée d'une nouvelle mission, selon l'adéquation du profil de l'agent à la nouvelle mission, selon l'accord des directions de départ et d'arrivée... Avec éventuellement, pour l'agent, un départ des services de la centrale, et la perte des primes afférentes, voire TAI. Autant dire que l'agent sera à la merci de la Direction et devra veiller sur son employabilité ainsi qu'à se constituer un réseau de relations professionnelles pour pouvoir rebondir en cas de problème. La délégation CFDT-CFTC demande de la transparence et de l'anticipation dans le suivi des informaticiens dont le projet arrive à échéance.

La logique de départementalisation qui prévaut à la DGFiP en matière de mobilité est largement incompatible avec l'organisation supra-départementale des DiSI comme avec la répartition des services de centrale. Le processus de réaffectation présenté est donc complexe : toutes les OS en ont pointé les imprécisions et le caractère parfois injuste ou inapplicable. En réponse, on nous explique que la ressource informatique est rare et que l'administration veillera à rechercher des solutions adaptées pour pouvoir profiter au mieux des compétences des agents.

Tout se complique pour un agent souhaitant ou devant quitter une mission en cours. Son départ ne dépendrait plus nécessairement d'une mutation officielle (dans le cadre classique du mouvement annuel) mais du bon vouloir des responsables concernés. L'administration nous assure qu'elle ne souhaite pas pénaliser les agents qui souhaitent bouger, que pour le moment tout s'est bien passé, et qu'il n'y a pas de raison que cela change... Alors dans ce cas, pourquoi ne pas l'écrire dans le marbre ?

La délégation CFDT-CFTC demande de la transparence et de l'anticipation dans le suivi des carrières et des mobilités des informaticiens dont le projet arrive à échéance. Cela vaut aussi pour les agents souhaitant quitter un projet en cours. La nécessaire souplesse de l'organisation ne peut justifier l'instauration de passe-droits discrétionnaires.

Contractuels :

Reprenant une argumentation classique, la direction affirme qu'elle ne peut ni recruter, ni former à Toulouse, tout le personnel dont elle a besoin au niveau de technicité requis. D'où le recours aux contractuels pour pallier les carences en profils informatiques pointus.

Qu'est-ce qui empêche la DGFIP d'arriver au niveau de compétence attendu avec ses agents titulaires ? Les chargés d'enseignement de l'ENFIP Toulouse ne demandent pas mieux que de former les lauréats des concours à ces métiers. Les délégations CFDT-CFTC qui participent aux GT formation ne cessent de le demander. La réponse reste invariablement la même : on ne sait pas faire ! Cette réponse n'est pas acceptable pour une administration qui mise sur le tout numérique.

Mais il semblerait que les choses changent : pour réduire sa dépendance, la DGFIP va définir de nouveaux parcours de formation continue pour ses agents informaticiens (Devops¹, Data-Science...). Ce chantier a été retardé par la crise sanitaire.

En attendant, l'administration recrute des contractuels car, sur certains domaines très pointus, elle n'a pas les compétences en interne. A-t-elle au moins fait les recherches en interne pour s'en assurer ? Croire que le recrutement de contractuels suffira à réduire la dette numérique est un leurre, car lorsque le travail n'est pas fait en interne, ce sont autant d'occasions perdues pour acquérir la maîtrise des outils.

Ces spécialistes, également convoités par le privé, ne passent pas les concours de la DGFIP, les carrières proposées ne sont pas à la hauteur de leurs attentes. C'est pourquoi, une fois qu'elle les a embauchés, l'administration fait de son mieux pour choyer ceux qu'elle a eu tant de mal à attirer.

Ces arguments s'entendent, mais dans les faits la délégation CFDT-CFTC constate que ces recrutements portent maintenant aussi sur des sujets plus basiques et des postes moins pérennes, par exemple dans les services d'assistance.

L'administration annonce un groupe de travail en 2022 sur la doctrine d'emploi des contractuels.

Questions diverses :

Développement Agile² : l'administration ne se veut pas dogmatique : si le projet s'y prête ce sera Agile, si ce n'est pas le cas, ou si, en cours de route, on constate une inadéquation, on restera dans le processus de développement habituel.

Organisation du GT : pour ce GT, la visio n'était toujours pas possible, lésant les participants en distanciel et donc limités à l'audio. L'administration répond qu'il n'y a qu'une salle Visio disponible mais que le SG investit et que cela devrait s'améliorer.

1 Devops : évolution relativement récente en ingénierie informatique visant à rapprocher les équipes de développement de l'exploitation. Cela doit permettre notamment des mises en production plus fluides et plus fréquentes permettant de profiter sans retard des évolutions logicielles développées. A la DGFIP comme ailleurs, cela remet en cause aussi bien l'organisation des services que les façons de travailler et les outils utilisés.

2 Méthodes « agiles » : ensemble de pratiques permettant de rapprocher les équipes de développement de leurs utilisateurs. On en attend, en particulier, une meilleure écoute des équipes de développement relativement aux demandes des utilisateurs et donc une meilleure adéquation des logiciels produits avec les besoins. Comme pour le Devops, l'introduction de telles méthodes provoque une profonde remise en cause des habitudes. L'espoir d'une meilleure réactivité des équipes de développement ne doit pas occulter les risques inhérents à ces méthodes. En particulier, une course sans fin à l'innovation avant d'avoir pu stabiliser l'existant et une pression sur les équipes qui peut devenir insupportable.