

# Compte rendu CSAL 05 avril 2023



Suite aux modifications du format des instances paritaires, la 1<sup>ère</sup> Commission Sociale Administrative locale pour la DISI Grand Est s'est tenue le 5 avril à l'ESI de Strasbourg. Cette instance remplace le CTL.

## **Introduction :**

Suite aux déclarations liminaires des OS, la direction donne son opinion sur les points abordés :

- La direction espère pouvoir garder un dialogue constructif malgré la réforme des instances
- Beaucoup de problème trouve leur origine dans la gestion RH. Il s'agit d'un problème généralisé à tous les services de l'administration. Solutions proposées : campagne de recrutement, déficit de notoriété de la DGFIP et de son informatique, concurrence du privé...
- Les manifestations provoquées par la mise en place de la réforme des retraites entraînent des échauffourées à Besançon : sécurisation des sorties de bureau,
- Programmation des instances : 1 CSAL / trimestre
- ADO de Reims : la direction assure d'un dialogue sincère, rassure les personnels sur l'avenir de ce service.
- La direction centrale n'a pas encore mis en place un règlement intérieur pour les nouvelles instances, en attendant ce sont les règles du CTL qui s'appliquent.

## **Bilan budgétaire 2022 et perspectives 2023**

La présentation du budget est détaillée, certains points sont à noter :

- L'ESI de Besançon avec un budget BERCY VERT conséquent
- L'apprentissage avec 8 personnels sur la DISI : demande de prise de contact avec les apprentis pour faire un point sur le ressenti et leur expérience dans l'administration afin de développer l'attractivité.
- Électrification des véhicules : face aux défis de la transition énergétique, l'administration ne peut s'équiper qu'avec des voitures électriques.
- Réussite de l'opération FACVT
- Détail des travaux de l'année dans chaque ESI

**Note de la CFTC :** Adopter un modèle écologique est une orientation nécessaire, mais cela ne va pas sans poser des questions essentielles quant à la réalisation de certaines missions : CID, SIL...L'autonomie réduite des véhicules électriques n'est pas, pour l'instant, compatible avec des déplacements conséquents.

## **Présentation de la campagne DUERP et PAP**

Circuit habituel de la campagne DUERP, réunions dans chaque service pour consultation et mise à jour.

**Note de la CFTC :** un brin rébarbative, la campagne DUERP reste un moment d'expression pour les agents. N'oubliez pas que des actions concrètes doivent découler de votre parole.

## **Fin du dispositif COVID agents vulnérables**

Retour des agents sur préconisation médicale, les règles du télétravail s'appliquent à nouveau pour cette catégorie du personnel : règle des 3 jours / semaine → dérogatoire sur avis médical

information des agents par le service RH

## **Présentation de la mission MASSMAIL**

MassMail : transfert d'activité vers Reims. Mission assurée par l'ancien ADO à temps partiel par cinq personnes avec objectif de « professionnalisation » de la mission. L'activité est périodique mais tend à croître. Un outil de saisine en ligne permet de planifier avec la visibilité d'un trimestre sur l'activité

Backoffice = ex CQ ADO de Reims

Formation par DP8 → PROD à Rennes

La mission MASSMAIL consiste à gérer les mailings de la DGFIP vers les agents et vers le public.

## **Points d'actualité DEVOPS ESI de Strasbourg et Besançon**

Le service DEVOPS récemment installé entre l'ESI de Besançon et l'ESI de Strasbourg continue de monter en charge. Ce nouveau mode d'organisation impose une philosophie de développement collaboratif encadré par des règles.

Mme Bauduin et M. Uteza détaillent les modes de fonctionnement agile et devops

- Stratégie de formation au long cours (depuis fin 2021, continue en 2023 et jusqu'en 2024 sur certains aspects)
- La TMA Atos accompagne encore l'équipe de DEV sur 2023, et en négociation sur encore une partie de 2024
- A Besançon : recherche 1 développeur supplémentaire, charge à affiner en fonction de la fin du transfert
- Strasbourg OPS : référent sur la partie observabilité et containers. La direction affiche la volonté de recentrer les gens qui sont actuellement sur plusieurs missions et de consolider l'équipe DevOps avec des gens plus pérennes (les prestataires ne sont là que pour combler un manque)
- Volonté de la direction de travailler sur les applications en binôme exclusif sur Besançon + Strasbourg sans multiplier les interlocuteurs côté développeurs et en présentant les équipes comme indissociables. L'application de la philosophie DEVOPS à la DGFIP est plus une adaptation à notre modèle administratif : le DEV et l'OPS sont séparés (DEV à Besançon et OPS à Strasbourg).

**Note de la CFTC :** Cette scission entraîne des soucis de communication qui doivent être recadrés : l'OPS tends à devenir un service générique avec une multiplication des applications à gérer, donc un panel de MOE plus large. On semble s'éloigner peu à peu de la philosophie originale (ou le DEV et l'OPS devraient être une seule et même entité travaillant sur les mêmes applications).

- La MPDev partage la vision de portefeuille application DevOps par DISI
- Les OS évoquent les inquiétudes des agents dans les services hors mode DevOps (exploitation, iNTEX...), la direction souhaite rassurer et consolider ces services.
- Le sujet de la charge de formation des prestataires est évoquée par les OS. La direction précise que les marchés publics obligent un prestataire qui quitterait la DGFIP à prendre en charge pendant quinze jours la formation d'un prestataire qui le remplace en cas de départ.
- Les prestataires dans les équipes ont vocation à être remplacés par des internes (les emplois d'internes restent disponibles et les postes sont déjà ouverts).
- La direction précise que les contractuels sont recrutés sur des contrats de 3 ans et que ces recrutements sont plus pérennes que les prestataires.
- Lift and shift sur RIALTO : test sur démarche du BINT, expérimentation pour voir si ce mode de fonctionnement est viable. L'application RIALTO a vocation à disparaître.

## **Présentation de la mission architecture à l'ESI de Châlons en Champagne**

Le nouveau service implanté à l'ESI de Châlons en Champagne a pour vocation la gestion d'une partie de l'infrastructure du SI de la DGFIP. Il travaille en collaboration avec l'équipe CAT (Centre d'Architecture Technique). L'équipe produit les éléments nécessaires à la création des plates forme de IIA et d'intex/production.

## **Point d'actualité de la mission COSREC à l'ESI de Besançon**

La mission COSREC est orientée sur la surveillance du réseau de la DGFIP (cybersécurité et consolidation des infrastructures).

Elle consiste en un service de 8 agents animé par deux responsables en cible.

### **Conclusion :**

Cette première édition du CSAL s'est déroulée dans une ambiance d'échange avec la direction. Les difficultés rencontrées actuellement par les agents ont été rapportées par les représentants du personnel.

Le volet des effectifs est objectivement la source de la majorité des problèmes identifiés. L'administration est globalement en grande difficulté sur le volet du recrutement. Des actions sont menées pour augmenter l'attractivité de la DGFIP.

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



## **Annexe : le point sur les difficultés RH de l'administration**

Sur l'ensemble des problèmes remontés par les OS, le recrutement est à l'origine d'une majorité d'entre eux.

### **Historique et constat :**

Depuis plus d'une dizaine d'années, et suivant la politique de réduction des emplois de l'administration, la DGFIP « rend » annuellement une quotité de poste, en clair, les emplois sont supprimés à un rythme soutenu : entre 1000 et 2000 par année. Début 2023, devant les difficultés qui s'amoncellent, la direction annonce presque fièrement la suppression de moins de 800 emplois !

Après des années d'un tel régime, les effets négatifs se font ressentir à tous les niveaux : report de la charge de travail sur les personnels, missions non réalisées, service public dégradé...

La Réforme générale des politiques publiques impose désormais un mode de recrutement par contrat : les personnels sont engagés pour une durée déterminée (1, 2 ou 3 ans, renouvelable une fois). Ces emplois sont précaires et les résultats en terme d'efficacité sont source de problèmes : la formation de ces personnels est désormais un investissement sur le très court terme, une fois le contrat échu, on recommence... Dans l'informatique, les prestataires sont légions et on fait appel à des sociétés de services qui louent à l'administration des profils spécifiques. Les prestataires autrefois « loués » pour suppléer à des besoins techniques spécifiques (changement de technologie) deviennent des emplois par défaut.

Forte de ces constatations, l'administration pourtant prévenue maintes fois par les partenaires sociaux des conséquences de l'application de ces politiques, relance des campagnes de recrutement (concours et contractuels). Stupeur ! Les carrières administratives ne font plus rêver la jeunesse ! La faute à :

- un contexte économique et social favorable aux travailleurs
- une concurrence du privé qui mets les moyens pour trouver de la main d'œuvre.
- Un effet de « fonctionnaire bashing » qui dure depuis des années.
- Des salaires globalement bloqués depuis l'ère Sarkozy (les « micro augmentations » ne suivent pas la courbe de l'inflation, loin de là).

### **Problématique : comment recruter ?**

Face à ces difficultés, l'administration mets en place dans toutes les directions des référents attractivités chargés de mettre en place des actions de recrutement.

Le domaine de l'informatique publique subit aussi ce déficit d'intérêt de la part des jeunes pour les raisons exposées ci-dessus.

Parce que ces problèmes RH sont un point d'entrée à la résolution d'une malaise grandissant dans l'administration et plus particulièrement dans notre direction, la CFTC tient un discours positif dans ce domaine.

Nous soutenons toutes les actions qui vont dans le sens d'une amélioration du service public et nous restons force de propositions.

A notre sens, avant de lancer des actions de ce type, il est nécessaire d'identifier les multiples causes de ce problème. Et pour cela, nous pouvons nous baser sur notre expérience. Certaines conclusions s'imposent d'elles-mêmes :

- Salaires inférieurs au privé
- Mobilité obligatoire après un concours
- Carrières limitées
- Perte de sens du travail.

....

Nous proposons que la direction réalise des interviews des personnels les plus récents dans notre administration (contractuels et apprentis) afin de déterminer leur ressenti vis à vis de leur expérience dans l'administration et déterminer les points sur lesquels il est nécessaire de porter attention lors des futures campagnes de recrutement.