

M Le président,

L'alliance CFDT-CFTC veut tout d'abord rappeler que ce groupe de travail (GT) de rentrée doit s'inscrire dans le cadre du dialogue social rénové qui a été décidé lors du CSAR du 3 juillet 2023 qui prévoit la tenue de groupes de travail dédiés à la concertation, privilégiant une certaine transversalité, donnant lieu à un suivi et des relevés de décision. En outre, il doit également s'inscrire dans les champs thématiques qui ont été choisis. Au cas particulier il apparaît naturel que ce groupe de travail dédié à l'informatique porte prioritairement sur les problématiques relatives à la transformation numérique que la DG promet, sa mise en œuvre et ses conséquences sur l'exercice des missions ainsi que sur les conditions de travail. Votre fiche sur l'IA peut être rattachée à cette logique.

Par ailleurs, ce renouveau du dialogue social ne fait pas l'impasse sur la nécessaire information des représentants des personnels par la DG. Information dont il a été décidé qu'elle ne donnerait pas nécessairement lieu à des groupes de travail mais devait être assurée et pouvoir donner lieu à des échanges hors GT. Un certain nombre de fiches transmises avec la documentation pour ce GT relèvent de cette nouvelle approche.

Cependant, en matière d'information, l'alliance CFDT-CFTC regrette que vous n'ayez pas saisi cette occasion pour nous transmettre le bilan (qui nous avait été promis) de la réorganisation des services centraux :

- rotation du personnel à un rythme effréné ;
- retards sur pratiquement tous les projets.
- recours en urgence à des consultants qui ignorent tout de notre métier ;
- décapitation des équipes de développement et pertes de savoir-faire considérables à cause de la création de la DTNum ;
- absence d'alerte lorsque des paliers critiques ou des mises à jour de données prennent du retard, faute de recul de la MOA (conséquence de la fusion MOA-MOE) ;
- ...

De même, l'alliance CFTC-CFTC regrette qu'aucun état des lieux de l'informatique de la DGFiP ne nous ait été transmis alors même que la transformation que vous portez nécessite une bonne connaissance de la situation actuelle et que des difficultés notables accompagnent cette rentrée :

- Fiasco de GMBI qui a été généralisée avant même d'avoir testé les cas fréquemment rencontrés dans la « vraie vie » ni avoir prévu un moyen de traiter les aberrations inévitables contenues dans les bases de la DGFiP ni avoir fiabilisé le traitement des grands propriétaires ;
- Attaques de plus en plus nombreuses et pénalisantes contre notre système d'information ;
- Fragilités et limites de la TOIP ;
- Dysfonctionnements majeurs dans la gestion des habilitations au moment le plus critique. C'est d'autant moins compréhensible que le problème TOPAD CIBLE qui en est probablement à l'origine avait été détecté fin juillet et référencé dès le 3 août. Autrement dit, en un mois, personne n'a eu la présence d'esprit d'arrêter la propagation des erreurs constatées ;
-

- Mise en place d'OMEGA Assist avec pour certains des temps de réponse catastrophiques et des manques de fonctionnalités criants qui obligent à le doubler d'un suivi sur Calc ou avec un carnet papier. Par ailleurs, rien n'a été prévu pour récupérer les bases de connaissances alors que ce n'est pas la première fois que nous changeons d'outil de suivi des incidents et que la question s'était déjà posée ;
- Difficulté en matière de déploiement de SURF, GESLOC, GestionTU ;
- Développement de PILAT subissant de lourds retards et aucune concertation avec les OS n'étant à l'ordre du jour ; Du fait de son caractère central dans notre métier, il suscite une forte inquiétude au sein de l'ensemble du SI.
- etc.

Autrement dit, la direction est éblouie par quelques succès apparents procurés par des techniques d'intelligence artificielle qu'elle survend. Succès par ailleurs en réalité très limités voire contestables et dont l'impact sur les processus métiers et les conditions d'exercice des missions n'est que marginalement pris en compte et jamais discuté. Et en parallèle, la DG semble avoir perdu de vue l'intendance : pour entraîner les IA et leur permettre de fournir des résultats fiables, il leur faut des données fiables. Pour obtenir ces données, il faut mettre à disposition du réseau des logiciels précis et correctement conçus : c'est la base.

Concernant le poste de travail, on ne peut que se réjouir de constater que la plupart de nos collègues sont maintenant correctement équipés. Toutefois certains ont été surpris de ne pas avoir reçu de souris notamment lors de la scolarité. Est-ce un stock insuffisant ou bien est-ce volontaire ?

Par contre, nous constatons que, au prétexte des risques de sécurité que cela ferait courir, les collègues du réseau ont de moins en moins de droits sur leur équipement. Donc, d'un côté on prétend acculturer les agents à l'informatique, et de l'autre on réprime toute velléité d'améliorer l'existant ou d'expérimenter le moindre outil. Nous ne comprenons pas bien comment la DGFIP pourra faire progresser son personnel si elle ne lui laisse aucun espace de liberté pour expérimenter et appliquer les connaissances acquises grâce au programme de formation. De plus les CID sont en première ligne pour appliquer cette politique parfois mal comprise par les utilisateurs. Par exemple l'application de la nouvelle note difficilement applicable sur les Bitlocker a provoqué inutilement des tensions. Aussi dans certains départements un tiers des CID veulent changer de métier.

Concernant la volonté de mettre les postes des développeur dans les VM qui, bien mené, peut être bénéfique pour l'environnement, suscite des inquiétudes et nécessite des éclaircissements. Sera-t-il possible de mettre un environnement virtuel dans les VM (appelé le Nested virtualization) ? Actuellement de nombreux collègues développeurs conservent leur vieux PC pour y installer des environnements de test ou de veille technologique.

De plus comment seront gérées les VM en déshérence ? Il ne faut pas que la disparition de PC fixes avec la légitime volonté de diminuer l'emprunte carbone, n'entraîne finalement la consommation de plus de ressources et devienne contre-productive. Des exemples récents ont mis en évidence que les différentes réorganisations ont impliqué la disparition des propriétaires de VM qui n'en continuent pas moins de tourner, personne ne sachant si elles servent encore à quelque chose C'est à la fois un gaspillage de ressources et un risque de sécurité, ces « machines » n'étant plus mises à jour.

Concernant Novae, l'alliance CFDT-CFTC s'interroge sur son articulation avec RESANA interministériel. N'y a-t-il pas de doublons ? En outre il est souhaitable que les communautés ne soient pas trop modérées pour éviter de renouveler l'échec qu'a connu Wifip.

Concernant la formation professionnelle qui est primordiale tant pour le maintien des compétences des informaticiens que pour le déploiement des nouveaux outils informatiques dans le réseau, il convient de renforcer l'offre existante et de permettre aux agents de se saisir des possibilités de formation. Pour que les agents puissent se former il est nécessaire qu'ils disposent du temps nécessaire mais aussi que ces formations soient accessibles, y compris géographiquement. Si la formation présentielle est plébiscitée, pour que les agents puissent la suivre il faut leur assurer les moyens nécessaires en temps et en remboursements pour y accéder. Dans la mesure du possible il convient également de rapprocher la formation professionnelle des lieux d'exercice professionnels, par exemple en assurant des formations délocalisées. Exemple de proximité réussie, les conférences de veille technologique dans les ESI ont été très appréciées. En outre il est nécessaire d'insister lors de l'entretien individuel sur la nécessaire formation professionnelle et les stages disponibles. Une meilleure publicité des formations offertes est nécessaire. Il convient également de valoriser le fait de suivre des formations. L'enjeu de formation et d'acculturation est particulièrement vif en matière informatique pour l'ensemble du réseau, et pour les informaticiens la nécessaire évolution des compétences doit être réellement considérée comme partie intégrante de l'exercice de la mission tant ces derniers doivent sans cesse acquérir de nouvelles connaissances et techniques.

Par ailleurs, pour réussir la transformation numérique et conserver la maîtrise de ses développements informatiques, la DGFIP doit impérativement renforcer son attractivité. Ce sujet ne saurait être déconnecté des enjeux de rémunération, toutefois d'autres problématiques peuvent également s'avérer des freins. Par exemple, autre facette du manque d'attractivité de la DGFIP, la difficulté à fidéliser ses personnels : le manque de promotion mais aussi la mobilité forcée lorsqu'une promotion est enfin obtenue peut entraîner parfois la démission d'agents. Parmi les points également démotivants, des fiches de poste réclamant pléthore de compétences, catalogue à la Prévert donnant l'impression que seul un individu omniscient pourrait assumer la mission. Les fiches de poste devraient être plus synthétiques, plus réalistes, pour ne pas risquer de démotiver les agents ni de voir certains s'autocensurer.

En conclusion, et avant d'entrer dans le vif de la discussion selon les principes rappelés en préambule, l'alliance CFTC-CFTC constate que la DGFIP a lancé sa transformation numérique tous azimuts et se fait fort d'être bientôt à l'avant-garde numérique des administrations, mais c'est avec des ressources bien maigres qu'elle prétend mettre en œuvre ses ambitions. Pour passer de la dette technologique à l'avant-garde numérique, il faudra bien plus que de la communication. Il faudra sans doute plus de moyens, il faudra du temps, il faudra aussi attirer des compétences et savoir associer tous les agents de la DGFIP, y compris ceux des sphères métiers, à votre projet.