

MISE EN OEUVRE DU PLAN STRATEGIQUE INFORMATIQUE**FICHE N°9****EVOLUTION DU DI3CE – EVOLUTION DE L'ESI DE RENNES**

Le département informatique du comptable centralisateur des comptes de l'Etat (DI3CE), structure de Centrale actuellement rattachée à la sous direction SI2, assure des missions de développement, d'intégration, d'assistance et d'exploitation des anciennes applications comptables de l'Etat. Par ailleurs, il assure l'exploitation de l'application CHORUS, en partenariat avec l'ESI de Rennes, et celle des applications RH de la filière GP.

Compte tenu de la fin des activités relatives à la comptabilité de l'Etat, dorénavant intégralement tenue dans CHORUS, et du basculement de la gestion des agents DGFIP sous Agora, il a été décidé de confier de nouvelles missions à cette structure, dans une optique de ré-internalisation, dans le cadre d'un projet d'établissement. En parallèle, compte tenu de la nature des missions qui seront exercées, il est prévu de détacher cette structure de l'administration centrale et de la rattacher, en tant qu'ESI (ESI Montreuil Blanqui) à la DISI Paris Champagne, à compter du 1er septembre 2012.

Un avant-projet d'établissement a été présenté aux agents du DI3CE le 3 octobre 2011. Il prévoit, au-delà de la poursuite de l'exploitation Chorus (mission pérenne), la prise en charge par cet établissement de 2 nouvelles activités : l'exploitation des SI Paie de l'ONP et le développement autour du progiciel HR Access (cf infra).

Les 69 agents du DI3CE, concernés par la disparition de leur activité, ont été invités à faire part de leur choix au cours d'entretiens tenus entre novembre et janvier dernier : 51 informaticiens (dont 3 faisant fonction) et 18 administratifs.

I. Rappel du projet initial

Présenté le 03 octobre 2011 aux agents du DI3CE, il se déclinait en trois pôles :

- ❖ maintien de la double exploitation de Chorus entre l'ESI de Montreuil Blanqui (mission actuelle du DI3CE) et l'ESI de Rennes, ce qui représente respectivement 35 agents (dont 7 contractuels) à Montreuil et 28 agents (dont 4 contractuels) à Rennes.
- ❖ prise en charge de l'exploitation des SI Paie ONP par l'ESI Montreuil. Le besoin en ressources pour l'accomplissement de cette mission est évalué à 35 agents.
- ❖ création d'un pôle de développement HR Access ; un seuil d'entrée de 15 agents en dessous duquel la réalisation de la mission serait compromise, apparaît nécessaire.

II. Bilan des entretiens

- ❖ le choix préférentiel des agents informaticiens présente des situations contrastées en fonction des missions proposées : en premier choix, 18 (35 %) ont choisi le

développement HR Access, 14 (27 %) l'exploitation du SI Paie ONP ; 10 (20 %) se sont prononcés pour assurer le maintien des missions résiduelles (3 sur l'assistance de Centrale et 7 sur les applications RH FGP), 6 agents (12%) (dont 3 cadres) seraient favorables à une poursuite de leur activité au sein de l'ESI sous réserve de précisions complémentaires sur les conditions d'exercice des fonctions et 3 (6 %) ont préféré ne pas s'inscrire dans le projet d'établissement (recherche personnelle de reconversion).

- ❖ les applications RH de la gestion publique doivent être maintenues jusqu'à fin 2013 : 4 agents sont aujourd'hui en charge de l'exploitation et de l'assistance de ces applications ;
- ❖ les agents administratifs se sont inscrits dans le vivier de centrale et ont engagé des recherches de poste avec l'appui des structures DI3CE et FSUP.

Si le nombre de candidatures pour HRA permet d'envisager la constitution du pôle de développement HRA, en revanche, l'accueil de la mission exploitation ONP à Montreuil paraît compromis.

III. Projet alternatif

Le résultat des entretiens a été présenté aux agents du DI3CE et de l'ESI de Rennes le 07 février 2012. A cette occasion, le lancement d'une réflexion sur un projet alternatif a également été présenté. En effet, les résultats des entretiens conduisent à reprendre la réflexion sur la mission exploitation dans un cadre organisationnel cohérent, tout en répondant aux attentes des agents.

Ce nouveau projet conserverait la composante Pôle de développement HRA du projet initial, qui apparaît viable.

Pour le *pôle de développement HRAccess*, le plan de formation se décomposera en deux parties :

- un volet métier assuré par l'ENFiP et l'IGPDE
- un volet technique (formations au progiciel par l'éditeur, prestations de transfert de compétences par le groupement et formations langages proposées par le catalogue informatique de la DGFIP)

Ce parcours sera complété en pratique par des immersions dans l'équipe de développement de SI-1D à Noisy le Grand.

En revanche, il privilégierait une exploitation mono-site des projets CHORUS et ONP (tous SI confondus), le premier à l'ESI de Montreuil Blanqui, et le second à l'ESI de Rennes.

Le schéma proposé offrirait :

- une perspective cohérente et pérenne pour chaque ESI,
- une responsabilité claire de chaque site sur l'exploitation prise en charge,
- une cohérence métier à l'ESI de Rennes entre l'exploitation ONP et l'infocentre INDIA Rémunérations,
- une proximité de l'exploitation CHORUS avec la plateforme de production hébergée à Bercy et l'AIFE à Noisy Le Grand.

Le scénario envisagé appelle une étude de faisabilité selon trois axes :

- les conséquences pour les agents (disponibilité et montée en compétences grâce aux formations),

- l'architecture organisationnelle et technique,
 - le calendrier prévisionnel de spécialisation des sites en fonction du calendrier ONP et de la nécessaire montée en compétences,
- sous le pilotage du SSI, des deux DiSI et de leurs chefs d'ESI.

Les résultats de cette étude sont attendus pour le mois de mars prochain.

IV. Les situations particulières

➤ *les administratifs*

Le projet prévoit l'intégration au sein de l'ESI d'une partie du personnel administratif actuellement affecté au DI3CE. Ces agents assureront les missions de RHB/logistique de proximité comme dans les autres ESI. Ils seront en nombre limité.

Pour les autres agents, l'engagement a été pris, pour ceux qui le souhaiteraient, de leur ré-affectation en administration centrale.

Les agents administratifs se sont inscrits dans le vivier de centrale et ont engagé des recherches personnelles.

Un suivi personnalisé va être mis en place avec l'appui des bureaux RH.

➤ *les anciennes applications*

Une cellule dédiée à la maintenance des applications RH de la filière gestion publique sera mise en place. Elle pourrait être composée de 4 à 6 personnes, qui partiront en retraite à l'horizon 2013/2014. Cette cellule serait maintenue au sein du SSI.

➤ *l'assistance de proximité*

3 agents actuellement en poste au sein du DI3CE souhaitent poursuivre leur activité. Cela sera possible au sein de l'assistance de centrale à la résidence de Montreuil.