



Compte rendu de l'audience « DI3CE » du 07/02/2012 avec Véronique BIED-CHARRETON, Chef du Service des Systèmes d'Information

Comme pour la précédente audience du 06/05/2011, nous avons sollicité cette nouvelle rencontre dans **un cadre intersyndical et avec le Groupe de Travail des agents**. Nous avons inscrit **3 grands points à l'ordre du jour** : la **synthèse des entretiens individuels** dans le cadre du « projet d'établissement », la **situation particulière des administratifs** dans ce contexte, et enfin les **règles de vie quotidiennes** (voir notre liminaire jointe en page ???).

Étaient présents :	Véronique BIED-CHARRETON (Chef SSI) , Mario CASTELLAZZI (s-Dir SI2), Jean-Marie VIEU (MGI), Stéphane CREANGE (FSUP), Nathalie CORRADI (DI3CE) ; Thierry POURQUIER (Pdt CTSCR) , Xavier MENETTE (RH)
- Administration :	
- Représentants du personnel :	- Union SNUI-SUD T SOLIDAIRES : Michèle CAMARA, Alexis COMPAGNE , Jean-luc HAMEL - CGT : Ronan PRAT - SNUFip : Richard MARIN , Hervé MASIER - « GT agents » : Patricia JANDEAU, Annick PETIT, Christelle WARIN

Thèmes abordés	Réponses, Explications, Rappel du contexte ...
Questions – préoccupations des agents	<i>En italique : nos interventions et notre analyse</i>
	Rappel du contexte : Suite à l'audience qui s'était tenue dans la même configuration le 06/05/2011, il avait été convenu d'envisager la mise en place d'un « projet d'établissement » pour assurer une continuité d'activité au site et aux personnels du DI3CE (qui sera rattaché à la DISI Paris-Champagne fin 2012). Dans ce cadre, 2 options d'activité étaient proposées aux agents : « développement-intégration HR Access » (SIRHIUS, ...) et « exploitation du SI de l'ONP ». Afin de disposer d'une visibilité suffisante et de s'assurer de la viabilité des solutions envisagées, il avait été décidé d'organiser des entretiens individuels « obligatoires » pour l'ensemble des personnels informaticiens (facultatifs pour les administratifs), au cours desquels des précisions leur seraient données. A l'issue de ces entretiens, chacun devrait « se positionner » en indiquant, parmi les 2 options proposées, vers laquelle il souhaitait s'orienter en « 1er choix ». Un second choix (optionnel) permettait d'exprimer une option différente le cas échéant.
Synthèse des entretiens individuels	Ces entretiens individuels conduits par le bureau FSUP (de 2h chacun en moyenne) se sont déroulés d'octobre 2011 à fin janvier 2012 68 entretiens ont été tenus dont 51 (obligatoires) pour les personnels informaticiens : Les « 1ers choix » exprimés par ces derniers se déclinent ainsi : - 18 pour « développement intégration HR Access » (SIRHIUS, ...) - 14 pour « exploitation ONP » - 10 pour maintien sur fonctions « pérennes » (missions actuelles : GIP [RH GP], assistance ...) - 3 pour « reconversion en dehors du projet d'établissement » (mutation) - 6 ne se sont pas prononcés (du fait de l'absence de précisions suffisantes) L'analyse de l'ensemble de ces réponses fait donc apparaître : - un potentiel d'effectifs suffisant pour assurer l'activité « développement intégration HR Access » - une insuffisance du nombre de volontaires pour pouvoir assurer l'activité « exploitation ONP » (pour lesquels les besoins seraient de 35 personnes en tout) Concernant les agents qui se sont prononcés pour un maintien sur les fonctions « pérennes », la plupart d'entre eux ne souhaitent pas se réinvestir aujourd'hui sur d'autres missions compte tenu de leur départ prévu à moyen terme, qui devrait coïncider peu ou prou avec l'extinction de ces fonctions (prévue fin 2013)
Notre analyse : Ces résultats « officiels » confirment aujourd'hui les tendances que nous avons déjà exprimées suite aux premiers sondages effectués par notre Groupe de Travail.	
Une nouvelle piste est proposée aujourd'hui pour le projet	L'analyse des souhaits exprimés par les agents à l'issue des entretiens individuels conduit donc à devoir envisager une organisation différente de celle qui avait été

Thèmes abordés Questions – préoccupations des agents	Réponses, Explications, Rappel du contexte ... <i>En italique : nos interventions et notre analyse</i>
d'établissement. Cette solution amène un certain nombre de conséquences et de questions nouvelles. Concernant le DI3CE plus particulièrement, dans ce nouveau contexte, quelles sont désormais les garanties pour l'ensemble des agents ? Chacun retrouve-t-il bien sa place dans la future organisation ? QUID du besoin d'effectifs supplémentaires ? A-t-il bien été prévu que ces réflexions soient conduites avec les agents concernés et bien entendu, discutées tant en GT national que dans les CT locaux de chaque structure impactée ? Compte tenu du changement de projet, les agents peuvent-ils revoir les options qu'il avaient formulées ? (p. ex. se réorienter vers du développement plutôt que vers de l'exploitation). Certains agents avaient choisi l'exploitation ONP, rassurés et séduits par une arrivée dans une équipe nouvelle où tous les agents seraient au même niveau. Comment répondre à leur nouvelle inquiétude liée au fait d'arriver sans connaissance préalable dans une équipe déjà opérationnelle ?	proposée initialement. Cette « nouvelle » solution consiste à transférer au DI3CE la totalité de l'exploitation CHORUS (actuellement partagée entre l'ESI de Rennes et le DI3CE) et à confier l'exploitation ONP à l'ESI de Rennes (pour lequel l'exploitation INDIA arrive à terme). Cette organisation conforte d'ailleurs l'avenir des 2 sites et clarifie les responsabilités. Actuellement à l'ESI de Rennes : 28 agents travaillent sur l'exploitation CHORUS 18 travaillent sur l'exploitation INDIA Dans le nouveau projet, l'ESI de Rennes va se spécialiser sur l'exploitation ONP. Au DI3CE, l'arrivée de l'exploitation CHORUS en totalité nécessitera effectivement un renfort d'effectifs. Le nombre exact reste à évaluer, étant précisé que l'effectif à mettre en place ne sera certainement pas égal à la somme des 2 effectifs actuels, du fait de l'optimisation que permettra l'exploitation assurée désormais sur un site unique. Cette nouvelle configuration sera présentée au GT national du 14/02/12. L'administration se donne un mois pour réaliser une expertise complémentaire de la viabilité de cette nouvelle organisation (cette expertise sera menée par les 2 DISI concernées avec l'appui des 2 chefs d'ESI (Rennes et DI3CE). Les résultats seront présentés au GT national du mois de mars 2012 et feront l'objet d'un dialogue avec les organisations syndicales de l'administration centrale. Les 14 agents du DI3CE qui avaient opté pour l'« exploitation ONP » ainsi que les 6 agents qui ne s'étaient « pas prononcés » seront donc à nouveau consultés. Néanmoins, s'agissant également d'une exploitation de PGI (Progiciel de Gestion Intégrée), le métier « exploitation ONP » désormais proposé reste très proche et ne devrait pas amener ces agents à modifier le type d'activité pour lequel ils s'étaient exprimés. « Ce n'est pas un saut dans l'inconnu ». Tout le cursus de formation sera assuré pour tous les agents concernés. Le plan type de formation CHORUS déjà recensé à FSup sera communiqué aux agents concernés. Par ailleurs, il peut aussi être rassurant d'arriver dans une équipe déjà opérationnelle. En outre, ils bénéficieront d'un tutorat de la part de l'équipe CHORUS existante.
Notre analyse : Nous avons dénoncé l'impossibilité pour nous d'avoir pu prendre connaissance des réactions et des avis des agents concernés face à ce nouveau projet. En effet l'annonce faite aux agents juste avant cette audience, ne nous a laissé aucun délai de consultation. Les fiches de poste qui étaient proposées sur l'ONP ne correspondent plus forcément aux fiches de poste qui seront proposées sur les fonctions CHORUS, d'où l'inquiétude des agents et la remise en cause de leur 1er vœu. Nous l'avons dit en liminaire et nous avons insisté en séance sur le fait que toutes ces réflexions devront évidemment être conduites avec ces agents et bien entendu, être discutées tant en GT national que dans les CT locaux de chaque structure impactée. Cela vaut tant pour le projet d'établissement que pour le rattachement à la DISI Paris-Champagne. Sur ce point, il conviendra aussi de préserver la « mémoire » (notamment suivi des agents en CAP pour les listes d'aptitude p. exemple) Enfin, concernant le tutorat par l'équipe CHORUS actuelle, nous avons insisté sur le besoin de donner de véritables moyens pour rendre possible et effectif ce tutorat. (cf certaines expériences parfois « malheureuses » dans des situations analogues)	
Calendrier et durée des formations ? Contraintes particulières ? (Nécessité d'anticiper afin de permettre aux agents de s'organiser pour les congés notamment)	La durée des formations dépend des métiers à exercer et des connaissances préalables. Par exemple, pour CHORUS, l'administration des opérations nécessite 6 mois à 1 an, pour les autres exploitants la formation requiert 1 an à 1 an et demi... Toutefois, les calendriers ne sont pas encore connus (vraisemblablement en mars pour les HR Access). Les formations ne seront pas concentrées sur Juillet et Aout.
Calendrier et Organigrammes : A quelle date les agents seront-ils informés de leur affectation sur leur nouvelles fonctions ?	Il faut d'abord valider le projet d'établissement (au GT du mois de mars) avant de faire les organigrammes. La visibilité arrivera plus tôt pour les missions HR Access.

Thèmes abordés Questions – préoccupations des agents	Réponses, Explications, Rappel du contexte ... <i>En italique : nos interventions et notre analyse</i>
Régime indemnitaire ? D'ores et déjà, nous tenons pour acquis de nos discussions tant en local qu'en national, que les agents conserveront « leur régime de rémunération de centrale » au moment de leur rattachement à la DISI Paris-Champagne. Qu'en est-il exactement à ce jour ?	Une réflexion au niveau national est actuellement engagée pour 3 catégories de personnels (soumises à un changement de rattachement hiérarchique sans changement de fonction) : - les informaticiens du DI3CE - l'assistance (SAU) des bureaux de centrale (ayant vocation à rejoindre l'ESI Noisiel) - l'assistance informatique des établissements de l'ENFiP (ayant vocation à rejoindre chacune sa DISI de rattachement) La clarification de ce régime sera soumise au GT national du 14/02/2012.
Les « administratifs » Comment répondre aux inquiétudes de ces collègues qui n'ont vu aboutir à ce jour aucun des entretiens en prévision d'un reclassement en services centraux ? QUID des administratifs dans le futur établissement ? Y a-t-il réellement la volonté de les « accompagner » conformément aux engagements de l'administration de reclasser ces collègues en services centraux ? QUID de la régularisation des absences pour se rendre à d'éventuels entretiens ? QUID des agents actuellement à temps partiel ? Des collègues envisageant de passer des qualifications informatiques peuvent-ils postuler sur des postes « qualifiés » du futur établissement (exploitation) dans l'attente de l'obtention de leur qualification ?	Ils sont au nombre de 18. Ils n'étaient pas soumis obligatoirement aux entretiens (tous sauf un y ont participé). Ils ont en outre bénéficié d'un accompagnement pour rédiger leur CV. Dans le futur établissement, il devrait subsister 4 emplois administratifs et il n'est pas prévu de faire partir tous les administratifs actuels pour en recruter d'autres ensuite. Concernant les vacances de poste en administration centrale, « tout n'est pas bouclé ». Au besoin, une extension des demandes pourrait encore être acceptée par RH dans les prochains jours. Les opérations d'examen des candidatures se poursuivent jusqu'à fin mars. Ces candidatures font l'objet d'un suivi individuel attentif. L'engagement du reclassement en centrale sera tenu. Depuis le 3 octobre, ces agents bénéficient d'autorisation d'absence pour se rendre aux entretiens éventuels. Le reclassement des agents actuellement à temps partiel devra être compatible avec leur situation. En aucun cas ils ne seront contraints de modifier leur régime s'ils ne le souhaitent pas. Pour les agents ne détenant pas qualification au 1er septembre 2012, pas de possibilité de postuler sur des postes qualifiés informatiques (même pour ceux qui seraient en attente de passer une qualification).
Règles de vie quotidienne Et plus particulièrement qu'en est-il de la rigidité de certaines pratiques au DI3CE ? Par exemple QUID du retrait d'une 1/2 journée pour régulariser des problèmes de retard sur les horaires décalés au CEC (Centre d'exploitation CHORUS) ?	D'une manière générale, il a été constaté des pratiques et des besoins très différents selon les filières et les services. Par ailleurs, la réinternalisation par exemple imposera parfois des régimes « atypiques » et posera la question de leur compensation. A ce jour, un recensement des pratiques dans les services informatiques est en cours. En attendant un GT national qui « remettra à plat » les différentes pratiques, les régimes existants perdurent. Cette question concerne les agents qui, en raison de permanences assurées le soir, sont autorisés à arriver à 11h30 le matin. En aucun cas, des retards de quelques minutes ne donneront lieu à retrait d'une demi-journée de congé. L'ambiguïté qui a pu exister sur ce sujet provient de l'outil AGORA pour lequel un pointage au-delà de 11h30 correspond à une absence d'une demi-journée le matin. La régularisation doit donc être opérée après coup.
Notre analyse : Nous avons rappelé quelques petits « loupés » en matière de RH et notamment le caractère inopportun des « consignes » collectives qui avaient été données à tous les agents dans le cadre de la notation 2011(gestion 2010), leur demandant de manière péremptoire de se « positionner utilement sur les propositions de reconversion qui seront faites par l'administration ».	En tout état de cause, concernant la régularisation des retards , les réponses apportées en séance nous rassurent. En effet, elles viennent contredire officiellement les consignes qui avaient été données par mail par la direction locale et qui avaient été perçues comme des menaces par les agents.