

## **Déclaration liminaire Cgt à l'occasion de la venue de Bruno Rousselet, chef de service du SSI, le 24 janvier 2022**

Nous vous remercions de nous avoir proposé cette rencontre aujourd'hui, et bien que le délai de prévenance soit pour le moins réduit, nous avons décidé de répondre présents pour aborder les sujets qui préoccupent nos collègues et échanger avec vous sur votre vision de l'avenir de nos missions. La période que nous avons traversée et qui n'est d'ailleurs pas terminée, n'est simple pour personne. L'exercice de notre mandat de représentants des personnels a été compliqué ces derniers mois, il l'était déjà du fait de la grande étendue géographique du périmètre de la Disi, un peu plus depuis le rattachement de l'ESI d'Orléans, et encore plus depuis l'arrivée cette crise sanitaire. Nous allons néanmoins tenter de vous décrire un état des lieux des sujets de préoccupation et des interrogations dans les différents services de notre Direction.

Tout d'abord, nous voulions mettre l'accent sur la situation des équipes d'assistance CID/SIL qui ont fait face aux difficultés avec courage et professionnalisme depuis 2 ans, et dont certains agents sont au bord de l'épuisement. Entre les déménagements dans le cadre du NRP et le déploiement en nombre conséquent de postes de télétravail, avec des travaux à réaliser dans des délais très contraints, les CID travaillent à flux tendu dans des équipes pour certaines en sous-effectif (exemples sur les CID excentrées : Le Mans : 1 poste vacant sur une équipe qui devrait être constituée de 6 agents, La Roche Sur Yon, 1 poste vacant sur 5, Quimper, 1 poste vacant sur 4). Sur les SIL, il est désormais plus difficile d'identifier les vacances d'emploi puisque les emplois SIL sont désormais intégrés au reste des emplois des ESI au tableau des emplois. Cependant, lorsqu'on constate que sur les équipes, les départs des dernières années n'ont pas été remplacés, comme sur le SIL de Rennes où il manque 2 postes, on voit bien que le compte n'y est pas. Et ce n'est pas toujours faute de volontaires, puisque, pour rester sur l'exemple de Rennes, nous avons connaissance de la demande de mutation d'un collègue cadre B à la CID des Cotes d'Armor qui avait réussi sa qualification de PSE et postulait sur l'ESI de Rennes dans l'espoir d'y intégrer le SIL. Sur le plan de leur métier, certains collègues en CID souhaiteraient une meilleure prise en compte des connaissances acquises par les stages (officiels) et l'expérience pour parvenir à une meilleure symbiose entre SIL et CID sur le terrain.

De surcroît, et se surajoutant à ces vacances d'emploi qui étaient au nombre de 76 en septembre 2021, notre Direction informatique payera encore cette année un lourd tribut en matière de suppressions d'emplois, avec un solde négatif de 15 emplois. Sur l'assistance, 7 postes qualifiés PAU sont notamment supprimés, ce qui aura pour conséquence d'assécher encore un peu plus les équipes concernées.

Cette logique mortifère imposée par les politiques de réduction des dépenses publiques, alors même que les missions ne manquent pas sur la Disi, conduit à déshabiller Pierre pour habiller Paul, supprimer des emplois B et C en nombre pour permettre de créer quelques emplois de catégorie A.

Ces emplois, encore faut-t'il réussir à les pourvoir. Or, l'attractivité de l'informatique de la Dgfi n'est pas au rendez-vous, avec des perspectives d'évolution en matière de salaires, de métiers, et de carrière plus attrayantes dans le secteur privé pour les jeunes qui sortent de formation. Nantes et Rennes entre autres sont des villes où les offres d'emploi dans l'informatique ne manquent

pas, et tous les efforts de communication de la Dgfip ne serviront pas à grand-chose sans une meilleure reconnaissance des personnels par une augmentation des salaires. Par ailleurs, au sein même de la Dgfip, l'ESI de Nantes est aussi directement en concurrence avec les services du SRE ou les bureaux SI de Centrale, qui offrent de meilleurs salaires grâce aux primes plus élevées.

Le recours aux contractuels est une piste explorée à la Disi Centre Ouest comme ailleurs puisque la loi l'y autorise désormais depuis 2019 pour à peu près tous les types de postes : mais là non plus, l'attractivité en matière de rémunération n'est pas au rendez-vous, et avec des salaires encore plus bas que ceux de leurs collègues fonctionnaires pour faire le même travail (exemple pour un emploi de B en CID), ces personnels précaires risquent de ne rester que quelques mois en attendant de trouver mieux ailleurs. Cette situation n'est enviable ni pour eux, ni pour les équipes qui prennent du temps pour les former, ni même pour les responsables qui épluchent les CV et font passer les entretiens de recrutement.

C'est pourquoi, à la Cgt, nous continuons à revendiquer le recours à l'emploi de fonctionnaires qualifiés, et à la formation professionnelle en interne pour répondre aux évolutions importantes des technologies dans les différents domaines informatiques sur lesquels nous travaillons. Peut-être y a-t'il aussi des pistes au niveau des examens et concours d'accès pour garder les personnels informaticiens qui passent des promotions : pourquoi ne pas organiser des examens professionnels de B en A avec une option informatique, à l'image de ce qui a récemment été mis en place pour le concours d'inspecteur principal ?

Nous avons aussi une inquiétude sur la gestion immobilière, particulièrement sur Nantes : on constate aujourd'hui que les bureaux sont bien remplis sur le site de Coulongé, et de plus le bail arrive à échéance en décembre 2023, pouvez-vous nous donner de l'information sur le sujet ?

Nous allons maintenant faire un petit tour d'horizon des métiers de l'exploitation :

Concernant le travail en horaires postés en exploitation, les contraintes et les impacts de ce mode d'organisation du travail sur la vie privée sont de moins en moins bien acceptés par les collègues, et peuvent d'ailleurs provoquer une recherche d'évitement des services d'exploitation (les collègues en place cherchent à partir, et les PSE en sortie d'école hésitent à demander Nantes de peur de se retrouver sur le PTS). Peut-être faudrait-il songer à mieux valoriser ces contraintes particulières. On constate également de moins en moins d'appétences des collègues à effectuer des astreintes et des travaux hors horaires ouvrés, pour les mêmes raisons. Sur Tours, les exploitants PAY sont trop souvent sollicités les soirs et les week-end.

Sur Rennes, sur l'équipe d'exploitation applicative, l'empilement de missions sur des applications dont les modes d'exploitation sont hétérogènes, avec des projets en mode Devops et d'autres en exploitation classique complexifie les tâches et inquiète les collègues. Toujours sur Rennes, nous aurions voulu avoir votre vision sur l'avenir des Exalogic/Exadata, avec les annonces de sortie des applications ISTP et ILIAD de cette infrastructure.

Sur Nantes, selon nos informations, les solutions mises en oeuvre pour la sortie des applications hébergées sur GCO7 prennent du retard, pourriez-vous nous donner de la visibilité sur cette problématique ?

Sur Nantes, toujours, un service Medoc DB devait être créé en mai 2021, afin de gérer des plateformes pour ce projet, la mission est actuellement en pause, sans visibilité sur son avenir.

Sur Tours, l'application PAYSAGE interroge également ; au lieu d'aller vers plus de souplesse et de fiabilité, elle entraîne une régression très importante : contournements et bugs mis sous le tapis nuisent à la fiabilité des payes. Les collègues posent même la question de l'opportunité d'une « pause qualité ».

En enfin, sur Angers, nous voulions aborder un sujet qui nous aimerions voir réglé rapidement tant il revêt une injustice manifeste : un emploi de géomètre est implanté à Angers, qui répond au besoin très spécifique d'assistance technique aux géomètres sur le plan cadastral informatisé. Cet emploi est occupé actuellement par un géomètre qui détient la qualification de PAU depuis 2018. En tant qu'assistant aux utilisateurs, ce collègue utilise bien entendu les outils de l'assistance tels qu'Opéra pour la résolution des cas Concurive. L'octroi de cette prime PAU lui est refusé au motif qu'il est géomètre, alors même que son prédécesseur, également géomètre et PAU la percevait. Nous ne comprenons pas le sens de ce refus, ou de ce blocage, est-il technique, fonctionnel, doctrinal ? Quoi qu'il en soit, nous espérons que le bon sens et le pragmatisme permettront d'aboutir à une issue favorable, ce qui ne serait que justice pour le collègue, dont la grande valeur professionnelle est par ailleurs reconnue par sa hiérarchie.

Nous terminerons là notre intervention sur ce tour d'horizon, forcément non exhaustif, de l'actualité locale qui intéresse nos collègues, et vous remercions pour votre écoute.