



Compte rendu du groupe de travail Politique informatique et gestion des personnels informaticiens du 25/11/2011

Représentants CGT: Stéphane Robin (DG/C), Denis Gennequin (DNRFP/La Rochelle), Anne-Marie Couret(DNSCE)

Syndicats: USD-FO, SNUD-CFDT, CGT, Solidaires, UNSA Douane, CFTC

DG: Direction A: Mme Orange-Louboutin, I Filippi Coupet, E Courtois Fallot, Mr Boucard (A/2)
Direction C: B Latombe, Mme E Braun (C/3)...
DNSCE : D Dure, CID B Mazier

Solidaires et la CFDT font une déclaration préliminaire. Celle de Solidaires s'indigne des documents fournis, du fait qu'il n'y a pas de bilan ni de perspective, que ce soit pour les projets et les personnels et qu'on ne trouve pas de référence à l'échec des externalisations.

La déclaration de la CFDT porte sur le manque de communication de la DG. Elle fait ressortir la surabondance d'applications qui entraîne le recours à l'externalisation, avec des problèmes de sécurité et des délais non tenus, la surveillance étant toujours le parent pauvre. La CFDT s'interroge sur Aladin NG, annoncé pour le 1er trimestre 2011: quel est son avenir, son coût, verrons nous un jour le moteur de recherche annoncé? Idem pour la carte CADO, inutile et d'une gestion trop complexe. En ce qui concerne les personnels, elle note le manque de perspectives pour les catégories B et C. ainsi que les problèmes des TSI: quel avenir dans l'inter-régionalisation, leur manque de formation, un séminaire trop court.

La DG recadre d'entrée le sujet du jour: ce n'est pas le bilan des projets. Il n'y aura pas de bilan projet/projet, on ne parlera pas des CISD car ce n'est pas la même logique en terme de métier(?).

Le sujet porte sur la gestion des personnels informatiques.

I) La politique informatique.

L'administration nous fait alors un exposé sur la façon dont les projets sont traités. Il présente le document qui sert de référence aux études et projets des équipes informatiques, la TESI (trajectoire d'évolution du système d'information), document qui reprend les projets prévus sur 3 ans. Il y a des projets « consolidation »: évolutions et adaptation des projets existants, des projets liés aux évolutions technologiques (Windows XP obsolète à remplacer par Windows 7), des projets « à montre externe » : les projets qui nous sont imposés par l'UE, ou interministériels comme Chorus, SIRH. Plus les projets à l'initiative de la douane. Comme il y a plus de projets que de capacité de réalisation, les solutions mise en œuvre sont la priorisation, la sous-traitance, et l'emploi de contractuels. La sous-traitance représente 25% des capacités de développement, ce qui est gérable et tolérable. Elle est utilisée de préférence sur les nouveaux projets, pour lesquels il n'y a pas de compétence dans les centres. Pour lui, la tenue de délais est moins importante qu'une bonne réalisation des objectifs.

Les OS s'interrogent sur la justification de la baisse des effectifs dans les centres. En effet, l'administration s'appuie sur les réalisations informatiques pour justifier des pertes d'emploi

par le gain de productivité induit dans les services. Il ne faut donc pas, en toute logique, baisser les effectifs de développeurs.

D'autre part, pourquoi refuser de faire un bilan de l'externalisation alors que plusieurs sont ressentis comme des échecs par les utilisateurs (SOFI2, CHORUS, ..). Quel avenir propose-t-on aux contractuels (29 actuellement)?

La DG justifie la baisse des effectifs des centres en la relativisant: La contrainte de rendre des emplois n'a pas été appliquée partout pareil. Elle a été nulle pour la DNED et le SNDJ, et limitée dans les centres et la DNRFP. L'administration ne souhaite pas diminuer le nombre d'informaticiens. Le prélèvement a porté sur des postes non TAI, des fonctions informatiques pouvant être confiées à des non TAI. Sur le choix d'externalisation, elle rappelle que nous ne sommes pas toujours maîtres, SIRHIUS par exemple, progiciel commun à toutes les administrations, inter-connectable, décloisonné est un choix stratégique de l'état.

L'administration relativise l'importance des équipes de développement en indiquant que la réussite d'un projet dépend aussi de la MOA et de la COM. Il justifie l'externalisation en informatique par le fait qu'elle existe toujours, par le matériel et le système d'exploitation. Il réfute le fait que c'est toujours un échec (cf Solidaire) en prenant l'exemple d'ICS, projet de taille maîtrisable.

Solidaires lui demande alors comment il justifie 23 jours d'alerte rouge consécutifs sur Delta, ainsi que des régressions sur Gamma?

La DG indique alors que c'est la faute au succès! On avait mal évalué la charge du service. Des actions sont intervenues (avec Logica et changement de machines).

Sur le budget de l'informatique: Il est de 30 millions d'euros, y compris le budget micro des DI/DR.

Aladin NG a coûté 1 million d'euros: de grandes ambitions mais des problèmes techniques ont contrarié son développement. Il en conclue qu'il faut d'avantage étudier les processus pour les simplifier: exemple du guichet unique: simplifier pour mieux s'interfacer avec les autres administrations.

Les OS reviennent alors sur le problème d'Aladin NG: Beaucoup d'argent dépensé pour uniquement de la cosmétique. Ce logiciel n'apportera aucun gain de productivité. D'autre part, sa mise en place sans formation va générer des demandes d'assistance qui vont impacter les SAU en même temps que des livraisons Gamma. Les SAU ont beaucoup de travail avec la carte CADO, qui n'apporte pas beaucoup de sécurité et génère plus de travail que le NSTI. Elle pose des problèmes d'utilisation avec les PC portables. Les TSI sont aussi concernés, on leur demande de faire de la formation sans avoir été eux-même formés. D'autre part, si les délais dépassés n'ont pas grande importance, à quoi sert l'indicateur TGLISS?

La DG indique alors que TGLISS est supprimé. La carte CADO est une exigence de sécurité dans un plan ministériel. Il sait qu'elle pose des problèmes pour les agents de la surveillance.

L'administration (C/3) justifie le fait qu'il n'y ait pas de formation pour Aladin NG: Il est pré-déployé sur les 2 centres avec une fiche Reflex. Il y a 1 réunion/semaine pour tenir compte des DA. L'ancien portail restera encore disponible de manière à ce qu'il n'y ait pas de blocage.

Les TSI présents témoignent du fort malaise parmi leurs collègues: suppressions de postes (-1 à Marseille, 0,5 emplois à Dijon alors qu'il y en avait 3), difficultés de recrutement (Nantes), manque de formation: refus par C/2 d'une formation à Windows 7, intervention sur des actions que l'administration déclare automatique : script pour utiliser FireFox qui ne

fonctionne pas dans 2/3 des cas, pas d'évolution possible dans la carrière, chaîne hiérarchique bicéphale le TSII (technique) et le PLI (administratif)

L'administration décide alors de passer au point TSI.

II) Doctrine d'emploi des TSI

La DG (C/3) développe la nouvelle gestion des TSI.

Les TSII ont un rôle d'animation, de coordination et de gestion. Ils font le relai entre C/3 et les TSI.

Les TSI continuent à être géographiquement implantés dans les DR. Leur formation doit se faire au cours des journées TSI. Les actions de sensibilisation/formation qu'ils exercent doivent être tracées de manière plus simple.

Les OS font remonter le problème de demande d'espaces partagés par beaucoup de services qui ont besoin de partager des données (SNDJ avec le ministère de la justice, direction de Méditerranée), ainsi que le problème des NAS qui, bien qu'étant interdits, existent et sont cruciaux, générant du travail non comptabilisé pour les TSI.

Le double commandement pose des problèmes. Comment justifier qu'un TSII qui a 19 agents en charge ne soit pas chef de service? Ne pourrait-il pas prétendre à la prime TAI de Chef de projet?

Il faudrait que les TSI puissent accéder à la formation et à la prime de PSE, afin de leur permettre une évolution de carrière.

La DG reconnaît qu'il y a un héritage hétérogène sur le problème des NAS et qu'il faudrait revenir à une politique nationale. Sur les problèmes liés au double commandement, il dit qu'il y a des inter-régions où ça fonctionne!

La DG indique que la reconnaissance de chef de service a un sens pour le TSII qui sont IR. Elle va réfléchir au problème de la prime. Pour elle, un rôle hiérarchique ne peut pas se partager, soit le chef du PLI, soit le TSII. .

III) La gestion des personnels

Problème de l'examen exigé pour re-valider une qualification lorsqu'un agent a quitté un temps l'informatique (qui n'existe pas aux Impôts). Il faut une remise à niveau, pas un examen.

Position de la DG: L'examen est supprimé (Tout le monde l'avait). Ce problème sera géré par les chefs de centre. Pour les TSI, cela relèvera de C/3.

Concernant le recrutement, elle réfute le fait qu'il n'y ait pas de plan d'action. Il faut viser à combler les vacances. Or on ne peut pas savoir par avance qui va quitter l'informatique (mutations, promotions..). Il arrive que des postes offerts au concours ne soient pas comblés, faute de candidats valables. Il n'y a actuellement pas de recrutement de B programmeur sur le modèle du A PSE car l'administration juge qu'on n'a plus besoin de ce profil. Il reste le concours B avec option informatique et le PAU.

Le principe est de combler les vacances avec un recrutement de fonctionnaires. Sinon, on fait appel aux contractuels.

Ne pourrait-on pas créer des examens professionnels dans la spécialité pour passage de C->B et de B->A, avec obtention de la qualification de niveau supérieur?

Réponse de la DG: Non, car il y a trop de spécialités en Douane.

La Liste d'aptitude: Solidaires demande à ce que soit clarifié le fait de demander la qualification PSE, ou une qualification informatique selon les années, pour le passage de B->A par LA, la 1ere version bloquant la possibilité de promo des programmeurs. Pourquoi les fiches de poste établies par le CID n'ont-elle pas été diffusées? Pourquoi obliger les informaticiens à classer tous les postes?

La DG répond que pour la LA, le directeur établit sa demande en fonction de l'emploi recherché. Cela correspond à une fiche de poste qui désormais sera systématiquement fournie. Il pourrait ne pas y avoir de postes dans les centres: en créer crée beaucoup de problèmes... La LA doit pouvoir bénéficier à tous, informaticiens comme agents de la surveillance. Beaucoup d'entre eux sont affectés sur des postes OP/CO via la LA.

Les OS proposent que des postes puissent être ouverts dans les centres, avec un accompagnement pour passer la qualification de PSE.

La DG répond qu'elle ne voit pas ce qu'on souhaite. Elle souligne la difficulté de l'examen de PSE et le fait qu'il n'y a quasiment plus de formation d'analyste à l'IGPDE.

Pour les TSI, pourquoi ne pas créer un concours spécial de recrutement?

Réponse de la DG: C'est beaucoup d'énergie pour peu de résultats. De plus, on recherche plutôt des agents de catégorie A
Point sur les agents contractuels: on leur propose un CDD de 3 ans renouvelable. La réévaluation de salaire peut intervenir au bout des 3 ans. (C'est géré au niveau ministériel), puis tous les 3 ans s'ils sont CDIés.

Les OS demandent s'il y a effectivement une enquête avant embauche d'un contractuel.

La DG (A/2) répond qu'il faut que le tableau de mutation soit épuisé et cite l'exemple du recrutement d'un TSI dans le nord.

La DNSCE indique qu'il procède au recrutement d'un contractuel lorsqu'il n'y a aucun volontaire dans le centre et que le tableau de mutation est épuisé. (sauf pour les COTOREP).

Les OS portent le débat sur l'âge de passage en IR3 selon qu'on est informaticien ou non, ainsi que le fait qu'un informaticien en poste n'a jamais été reçu à la sélection d'IP.

Le groupe de travail est clôturé, en raison de l'heure. Tous les sujets n'ayant pas été abordés, un prochain groupe sera organisé au 1er semestre 2012 reprenant tous les sujets sauf fiche 1.