



La Minute !

du **SEXTANT**

Le spleen de nos TSI, et ce n'est pas du virtuel

Le 19 octobre 2023, nos collègues TSI avaient publié un communiqué pour expliquer leur souffrance au travail, le manque de reconnaissance de leur profession spécifique que nous avons relayé dans notre dernier « La Minute du Sextant ».

Janvier 2024 : ils nous ont de nouveau fait parvenir une autre communiqué qui fait suite à la visioconférence du 19 décembre entre les TS2I, DG-RH et DG-SI laissant la majorité des agent(e)s TSI insatisfaits et inquiets.

Nous nous devons de les soutenir et de relayer leurs revendications.

Cette profession souffre depuis plusieurs années d'une évolution brutale mais nécessaire de notre système informatique.

Les projets sont lancés sans recettage abouti, ce qui génère du travail et du stress pour les TSI.

La communication précipitée de la DG sur certains projets les met en situation délicate. Comme vous le savez, notre circonscription est immense, ce qui engendre des déplacements et de la fatigue.

Bref, la corporation souffre d'une charge mentale trop importante.

En octobre dernier, la parole s'est libéré chez les TSI et nos collègues ont constaté la même difficulté à exercer leurs fonctions dans tout le territoire et ce même épuisement, ce même ras le bol.

Ce sentiment est renforcé par un manque de reconnaissance criant.

Les TSI comme la plupart des fonctions supports, sont rarement favorisés dans les TA (Tableaux d'avancements).

De plus, nos collègues TSI ne peuvent évoluer dans la carrière en restant dans leur filière et sont au nombre 180 agents dont une grande partie bloquée en CP (Contrôleur Principal) .

Il n'existe qu'une dizaine de TSII au grade d'Inspecteur (Cat A)...

Comment passer Cat A en restant dans la spécialité technicien-ne des systèmes informatiques(TSI) ?

Nos collègues attirent aussi notre attention sur le fait que leurs conditions de travail sont très spécifiques. De part leurs missions polyvalentes et leur manque de débouché, ils sont de fait les parents pauvres de l'informatique douanière et sont dans une crise de vocation et une situation d'usure préoccupante.

Leur situation est particulière et donc très différente de ce qu'il peut être ressenti dans les gros centres informatiques tels CID et/ou DNSCE , ceux-ci ne dressant pas le même état des lieux.

Aussi, ils réclament à juste titre la création d'une vraie spécialité TSI (comme les maîtres chiens, ou les motards par ex) comme nous l'avions évoqué dans le dernier Minute du Sextant de octobre 2023 avec un re-pyramidage et des perspectives d'évolution de carrière indispensable. Ce serait déjà une bonne forme de reconnaissance de leurs compétences spécifiques dont tout agent douanier profite régulièrement.

Par ailleurs, la DG a pris conscience des problèmes et des difficultés et certaines mesures organisationnelles ainsi que des moyens de formation ont été annoncées (dont acte).

En revanche les revendications RH liées à la carrière et la rémunération semblent totalement oubliées.

Nos Collègues TSI comptent donc sur nous pour faire valoir leurs revendications plus que légitimes tout en gardant un esprit de dialogue puisque des propositions ont déjà été faites.

Communiqué

*Chers camarades,
Vous trouverez ci-dessous notre communiqué envoyé ce jour à la DG avec copie chef de PLI.*

*« Bonjour,
Les retours suite à la visioconférence du 19 décembre entre les TS2I, DG-RH et DG-SI laissent la majorité des agent(e)s TSI insatisfaits et inquiets.*

En effet, si les efforts du SDSI pour changer ses méthodes de travail, améliorer la communication et la formation professionnelle sont appréciés, force est de constater que les sujets relatifs à la partie RH ont été à peine abordés, voire éludés.

*Si nous entendons bien que certains sujets aient besoin de maturation, nous réclamons désormais un calendrier pour chaque point RH soulevé.
Vous n'êtes pas sans savoir que sans date butoir, un projet n'a aucune chance d'avancer.*

Nous nous interrogeons fortement sur l'absence de réponse sur des sujets plus "accessibles" et immédiats sur lesquels nous avons pourtant mis l'accent et pour lesquels vous trouverez un rappel afin de commencer de résoudre le problème d'attractivité de notre spécialité et de rétablir une certaine équité :

- 1. La reconnaissance d'un véritable statut de spécialiste au vu de la charge croissante de nos missions, de leur technicité et de leur complexité. De plus, le niveau de qualification des Français augmente, vous ne recruterez plus de simples exécutants, il faut aussi en tenir compte*
- 2. Un véritable plan de carrière tenant compte de nos spécificités permettant l'évolution par concours (technique) ou l'avancement sur une liste d'aptitude basée sur les critères de notre spécialité comme tout autre agent douanier. Cela peut passer par exemple par la restauration de la carrière d'Inspecteur Analyste, qui existe d'ailleurs toujours à la DGFIP, ce qui crée une rupture d'égalité par rapport à nos collègues des impôts.*
- 3. La possibilité d'évoluer vers des postes de catégorie A afin d'être adjoint au TS2I ou chef de cellule comme cela existe déjà "officieusement". Par ailleurs, votre proposition de laisser au DI la possibilité de créer des postes de A dans les cellules TSI est illusoire,*

comme le montre le sous-effectif chronique dans les différentes composantes des PLI et les burn-out en résultant.

Attention également à ne pas créer un appel d'air des inspecteurs en place dans les centres informatiques au détriment des agents exerçant déjà en région.

4. Les agents TSI de catégorie C ont toute vocation à être promus en catégorie B car ils effectuent en réalité exactement les mêmes tâches que leurs collègues de catégorie B (voire même certaines de catégorie A pour les cellules ne disposant pas de TS2i)

5. L'octroi d'une NBI permettrait aux agent(e)s TSI de se sentir reconnus au sein d'une administration où les fonctions d'assistance/support/soutien deviennent de plus en plus complexes, exigeantes et éprouvantes tant sur le plan professionnel que psychologique, impactant par la même le bien-être des agents au travail. Ceci en attendant une revalorisation de la prime PAU renvoyée à une décision du SG de Bercy. Elle correspondrait par exemple au rôle de recettage de tous les projets que nous effectuons actuellement.

6. Une juste rémunération des formations assurées par les TSI comme peuvent l'avoir l'ensemble de nos collègues enseignant leur matière.

7. Un réexamen des effectifs de référence des cellules TSI et une vigilance portée sur les non remontées des carences en personnel des cellules TSI par les RH locales.

Enfin, nous souhaitons désormais être pleinement et directement associés aux discussions qui impactent notre avenir.

Aussi, nous vous prions de nous convier désormais aux réunions et webconf qui se tiendront sur le sujet (par exemple sur la base d'une connexion par cellule TSI ou une participation individuelle avec son désactivé mais tchat et sondages ou tout autre moyen nous permettant de tous participer).

Au vu de cette situation, des réponses claires à ces demandes plus que légitimes, consolidées par des engagements forts et datés, sont à présent demandés avant le 31 janvier 2024

La nature de ces dernières sera un préalable à la continuité de la motivation et de l'investissement des TSI dans toutes les missions initialement non prévues dans la fiche de poste des TSI. »