

# L'informatique de la DGFIP à la moulinette... sur fond de dialogue social bafoué

Dans un contexte général de crise et de réduction des moyens, les services sont condamnés à des restructurations sans fin dont le seul objectif est la casse permanente de l'emploi... avec des conséquences réelles sur les services.

De ce point de vue, les services informatiques ne sont pas en reste.

La création des DiSI, que la CGT a condamné dès son origine, loin d'être une garantie pour les agents, est devenue le corset au sein duquel toutes les restructurations et les remises en cause des droits et garanties des agents sont devenues possibles et sont mises en oeuvre.

Concernant le dialogue social les organisations syndicales (OS) sont confrontées à des sites extrêmement distants au sein d'une même direction, et cela avec des moyens réduits à leur plus simple expression, malgré les promesses faites aux OS pour leur faire avaler cette pilule au goût de plus en plus amer.



## Dans les DiSI, les directeurs ne respectent pas les règles...

Depuis l'origine, la CGT a combattu la mise en place des DiSI : tout simplement parce qu'elles seraient le prétexte à de nombreuses restructurations informatiques et à une diminution des garanties individuelles des agents.

Les faits ont malheureusement confirmé ces craintes. L'administration ne respecte pas les engagements pris lors des groupes de travail nationaux avant la création des DiSI.

**REGROUPEMENT DES CID** : En janvier 2011, la direction générale précisait que les agents pourraient rester sur leur site et qu'ils ne seraient pas obligés de rejoindre leur ESI de rattachement.

**MENSONGE** : dans de nombreuses DiSI, les directeurs locaux ont très fortement incité les agents (affectés à la résidence de l'ESI mais implantés sur un autre site) à rejoindre les sites des ex-DI sous couvert d'un volontariat contraint. En effet, lorsque l'on menace un agent CID de se voir confier des missions à l'autre bout du département, a-t-il vraiment d'autres choix que de rejoindre l'ESI de rattachement ?

**SUPPRESSION DE RESIDENCES D'AFFECTATION NATIONALE (RAN)** : Alors que la Direction Générale avait pris l'engagement de maintenir le maillage territorial de l'assistance de proximité pour assurer un niveau de service équivalent pour les agents des DDRFIP, la direction de la DiSI Nord a purement et simplement supprimé 3 implantations de CID excentrées. En plus de la dégradation de services pour les utilisateurs, les collègues des CID concernées se retrouvent dans une situation précaire : non obligés de muter, ils sont maintenant affectés sur une résidence qui n'existe plus !!

### AFFECTATION LOCALE

Alors que la Direction Générale n'a toujours pas mis en place un réel mouvement fusionné plus de 5 ans après le début de la fusion, les directeurs locaux jouent au jeu des chaises musicales dans les services informatiques.

Partout dans les DiSI, on constate des transferts d'emplois d'une filière à l'autre au mépris des règles d'affectation nationale par filière. Des agents avec une affectation nationale CID se retrouvent par exemple dans un pôle développement ou un centre de qualification.

Les directeurs de DiSI ne respectent plus la règle qualification / emploi. Ici, on propose aux PAU de faire du développement, ailleurs aux PSE de faire l'analyse, à l'analyste d'intégrer un centre de qualification.

Montreuil, le 6 mars 2013

Syndicat national CGT Finances Publiques

Case 450 ou 451

263 rue de Paris 93514 Montreuil Cedex

• [www.financespubliques.cgt.fr](http://www.financespubliques.cgt.fr)

• Courriels : [cgt@dgfip.finances.gouv.fr](mailto:cgt@dgfip.finances.gouv.fr) • [dgfip@cgt.fr](mailto:dgfip@cgt.fr)

• Tél : 01.55.82.80.80 • Fax : 01.48.70.71.63

## AFFECTATION NATIONALE A DEUX VITESSES

Les contrôleurs programmeurs en 1ère affectation auront la possibilité de participer aux deux mouvements filière fiscale et filière gestion publique au 1<sup>er</sup> septembre 2013 alors que les agents en place dans les ESI n'auront pas la possibilité de participer à un mouvement fusionné... Des programmeurs titulaires dans les ESI ne peuvent postuler sur des postes vacants de l'autre filière alors que ces postes risquent d'être pourvus par des programmeurs stagiaires. C'est inadmissible !

Des postes d'encadrement analyste ou PSE proposés indifféremment dans la filière gestion publique ne sont plus accessibles maintenant qu'à des PSE.

---

**Le maintien de règles de gestion précises et applicables à tous est indispensable pour assurer les garanties individuelles et collectives de tous, c'est le combat qu'entend mener la CGT face aux directeurs des DiSI.**

---

## Il faut harmoniser les régimes indemnitaires et rejeter la PFR...

La question des rémunérations est centrale à la DGFIP et notamment dans les missions informatiques, où une prime (TAI), régie par le décret de 1971, devrait rendre les métiers attractif.

Or, il n'en est rien.

Le nombre d'inscrits aux concours d'analyste a baissé de 65,20% entre 2005 et 2012 (345 candidats contre 991). Celui de Programmeurs de Systèmes d'Exploitation a diminué de 84,70% (136 candidats contre 888) et celui de programmeurs de 30% (991 candidats contre 1416).

Les traitements additionnés aux primes ne font plus illusion.

En effet, le pouvoir d'achat des informaticiens baisse comme pour tous les autres fonctionnaires. Ils ont été touchés récemment par la ponction supplémentaire sur les retraites.

Par ailleurs, aucune reconnaissance professionnelle n'est accordée aux nombreux informaticiens officiant sans qualification. Si certains bénéficient d'une prime de «faisant fonction», la situation hétérogène révèle une réalité contrastée :

- ▶ Certains agents travaillant dans les nouveaux ESI ne bénéficient d'aucune prime,
- ▶ En Ile de France et région PACA, des pratiques généralisées suppriment la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI) octroyée pour compenser le coût de la vie, à tout agent dépositaire d'une TAI. D'autres, minoritaires, dans les mêmes services, bénéficient encore de l'attribution conjointe NBI/TAI, mais pour combien de temps ?
- ▶ Certains agents détenant la qualification de dactylo-codeuses ne perçoivent toujours pas la TAI malgré les promesses de la DG,
- ▶ Les contractuels eux-mêmes, ne perçoivent plus les augmentations négociées dans leurs contrats et beaucoup se voient renvoyés sur le marché du travail après un

renouvellement de CDD afin d'éviter un CDI et ce, quelque soit l'âge et/ou les promesses faites lors du recrutement.

Même s'il existe bien des «emplois administratifs» et des «emplois techniques», pour les agents de catégorie A, B et C, les pertes de pouvoir d'achat, la non-reconnaissance de certains emplois informatiques, ajoutées à l'hétérogénéité des situations et des régimes indemnitaires, et au risque de mise en place de la PFR, rend de moins en moins attractifs les métiers de l'informatique.

## Les DiSI ne doivent pas être le cadre des futures restructurations : pas de regroupement immobilier...

La Direction Générale s'était engagée à ajourner tous les projets de regroupement d'établissements et à renvoyer le dossier à un groupe de travail national. Ce groupe de travail n'a pas eu lieu. Faut-il en déduire que la Direction Générale ne respecte pas ses engagements ou bien s'agit-il d'une initiative locale ?

Nous attendons la réponse du responsable de la DiSI, bien que, dans un cas comme dans l'autre, elle ne sera pas satisfaisante.

Partant de cette première constatation, il ne peut y avoir de discussion locale sur un quelconque projet tant qu'il n'aura pas été traité au niveau national.

Les agents tiennent à rappeler qu'ils sont opposés à tout projet de regroupement d'établissement qui détériorerait leurs conditions de travail :

- ▶ La seule logique financière ne doit pas prévaloir dans les choix de la politique immobilière de l'Etat. Ils doivent tenir compte des conditions de travail et des spécificités des métiers des agents.
- ▶ La mise en place des DiSI devait garantir l'implantation géographique des ESI. Cet engagement doit être respecté.
- ▶ Les regroupements d'établissements entraîneraient une dégradation évidente des conditions de vie au travail des agents (éloignement de la gare, stationnement) avec un coût supplémentaire non négligeable.
- ▶ Les regroupements d'établissements entraîneraient une dégradation des conditions de travail des agents qui verraient une réduction de leur espace de travail.
- ▶ A Lyon, la salle blanche dédiée à une application importante, installée à Part-Dieu, ne serait pas déménagée. Cette situation serait ingérable en terme de sécurité et nécessiterait des déplacements quotidiens des équipes d'informaticiens dans les salles informatiques de Vivier Merle.
- ▶ Tous les collègues des deux sites concernés par les regroupements qui utilisent leur voiture pour se rendre au bureau ne retrouveront pas une place de parking.
- ▶ Il est bien évident que tous les collègues n'accepteront pas d'être empilés comme des sardines.

Quels que soient les projets, la CGT veillera à ce que les engagements de la Direction Générale sur la création des DiSI soient respectés.

## La CGT exige :

- Que chaque ESI soit logé dans un bâtiment indépendant des autres structures,
- Que les règles de gestion et les garanties octroyées lors des discussions nationales soient bien appliquées au niveau local.

Concernant la qualité de vie des agents, la CGT exige le respect des règles édictées en matière de politique immobilière de l'état et notamment un minimum de 12 m<sup>2</sup> par agent. Cela suppose le respect des structures et des équipes déjà en place.

## L'urgence sert trop souvent d'alibi au profit des entreprises privées ; priorité à la ré-internalisation totale ...

Sispéo n'est pas qu'un petit robot, c'est une application qui gère les délais de paiement. Ecrite en PHP, il devenait impératif de la faire évoluer sous Java. Sous couvert d'urgence, il a été décidé de faire appel à la société de service SOPRA, qui a elle-même confié le projet à une autre société de sous-traitance, NETFEACTIVE . Cette dernière utilise Blue Age, un générateur automatique d'applications Java . Elle est la seule à maîtriser ce procédé qu'elle a développé, ce qui rend particulièrement problématique la maintenance par un ESI de développement. Il n'est pas non plus question de passage de compétence sur ce produit dont l'efficacité semble de plus douteuse.

Alors, pourquoi cet acharnement irrationnel malgré tous les avis négatifs ?

Et, où en est-on de la ré-internalisation des développements, autre promesse non-tenue du PSI. Pour l'instant, l'urgence sert trop souvent d'alibi contraire au profit d'entreprises privées dont certaines n'hésitent pas à mettre en avant leur réseau de connaissances pour accéder aux marchés publics.

## CID de l'assistance locale, ça tangué !

Première vague, seconde vague, mieux vaut avoir le pied marin quand on est dans une CID. En effet la mise en place des DiSI a pas mal secoué l'assistance locale. Si pour quelques chanceux, le changement de capitaine s'est fait sur une mer d'huile, beaucoup en revanche ont de quoi ressentir un léger vague à l'âme.

Certains, déconsidérés par les Directions locales, se voient réduits à un rôle de simples exécutants, chargés d'appliquer les instructions, parfois en dépit du bon sens, sans possibilité d'initiative et dépossédés de leur rôle de conseil.

Pour d'autres, ce sont les moyens qui posent problèmes, les DDFiP sont très intéressés par leurs compétences techniques, mais pas au point de leur donner les moyens de les mettre en œuvre. Ainsi l'usage des véhicules, des téléphones, et pourquoi pas des locaux, leur sont concédés avec les plus grandes difficultés, malgré les conventions passées avec les DiSI et les engagements renouvelés de laDG.

Des hauts et des bas donc, selon les endroits, mais heureusement, la DG sait lancer de grands projets, propres à rassembler toute la flotte des CID de France et de Navarre autour d'un objectif commun et transcendant : la mise en conformité de tous les postes de travail de la DGFIP dans un

délai record pour la diffusion en vidéo de la bonne parole de l'amiral. Au moins cette fois ci on a retrouvé l'encadrement quand il s'est agi de suivre au jour le jour l'avancement de cette opération de première importance, en effet pour les problèmes évoqués plus haut le pilote automatique avait montré des signes de défaillance. Enfin l'orage est passé, que vogue la galère.

## A Copernic on attend toujours la Révolution... copernicienne

Depuis sa création, le Programme Copernic fait l'objet d'un affichage volontariste : la rénovation du système d'information doit permettre la dématérialisation des tâches, des obligations déclaratives et des encaissements dans un contexte où l'utilisateur est au cœur de la relation avec l'administration – la fameuse *révolution copernicienne*.



Mais on ne parle pas de la vie interne du Programme. Du côté des agents, nous attendons toujours... la Révolution.

En effet, la formation au sein du programme Copernic sur les métiers de maîtrise d'ouvrage (MOA) est un vernis permettant à peine à l'agent de s'approprier les fondamentaux de

toute MOA professionnelle, notamment en architecture de projets et en symbolisme de rédaction fonctionnelle ; cela rend la prise de poste très difficile et particulièrement stressante.

De plus, les agents « expérimentés » en MOA ont l'impression que leur acquis n'est absolument pas reconnu, d'autant plus que ces postes sont banalisés : tout cadre A peut y prétendre sans être spécialisé dans un domaine, ni être analyste. Des relations parfois difficiles avec les maîtrises d'œuvre (MOE), s'expliquant aussi par l'absence de rencontres physiques régulières, parasitent elles aussi un travail déjà complexe. Le dialogue est encore plus difficile avec les Sociétés de services informatiques (SSII) qui développent les projets.

Par ailleurs, la suppression des bureaux transverses Copernic 1 et Copernic 2, ainsi que la suppression des bascules internes chargées du suivi global des projets ne permettent plus d'avoir une approche cohérente pour les agents et d'avoir une liaison indispensable entre les équipes.

Plus globalement, les MOA ne maîtrisent que peu de choses : le calendrier des mises en production dépend lui-même du calendrier parlementaire des Lois de Finances ; au-delà, les MOE de la DGFIP ont la maîtrise financière, et les MOE externes développent dans une transparence toute relative

Faisant suite à l'insistance de la Cour des comptes de bénéficier d'un contrôle des coûts du Programme Copernic, l'introduction en MOA de l'outil de suivi du temps passé sur chaque projet – « CORE » – déjà utilisé en MOE depuis trois ans, mettra une pression supplémentaire sur les équipes et sur la vie du Programme. Celui-ci a d'ailleurs déjà fait l'objet d'un rattachement à la direction de la Gestion Fiscale et n'est plus un Service à compétence nationale. A la lumière du contexte budgétaire d'austérité, serait-ce le début de la fin de Copernic, avec une répartition des MOA dans les bureaux métiers et des développements des MOE à la direction de l'informatique ?

C'est dans ces conditions que l'agent MOA évolue, en se posant fréquemment la question de sa légitimité et de sa longévité en constatant un défaut de reconnaissance des MOA au sein de la DGFIP.

Alors, si Copernic se voulait une Révolution, il est aujourd'hui un des outils, lui même « malmené », servant les plans de la RGPP et de la MAP. L'excuse de la Révolution COPERNIC sert la cause de la restructuration pour aboutir à une gestion et un travail de l'agent toujours plus lisse, déshumanisé, stressant et abêtissant.

## **Suppressions de postes, postes vacants : inverser la roue !**

Après la RGPP de l'ancienne majorité, et ses 2500 suppressions de postes de 2012, voici la MAP (modernisation de l'action publique) de la nouvelle majorité et ses 2062 suppressions pour l'année 2013.

Toutes les DiSI et le SSI sont confrontées au nouveau plan de suppressions de postes : 115 emplois sont ainsi supprimés dans les services informatiques.

Les DiSI paient un tribut particulièrement lourd. Deux exemples parmi d'autres :

- ▶ La DiSI Paris Champagne : 18 emplois sont supprimés (2 C administratifs, 4 B administratifs, 2 C agents de traitement, 6 C PAU, 2 B PAU, 1 B programmeur, et 1 A analyste), pour 787 emplois implantés, soit 2,30 % des effectifs.
- ▶ La DiSI Nord : il y a 8 suppressions de postes (4 C administratif, 2 C agents de traitement, 1 C PAU, et 1 A PSE), représentant 2,2 % des effectifs.

C'est une nouvelle saignée intolérable en raison de plans de charge partout pleins et en progression parfois très sensibles. La seule logique c'est une logique purement comptable, au nom de la « règle d'or » en matière budgétaire (dont le dernier avatar est le TSCG honteusement adopté par le Parlement français) ayant déjà conduit de nombreux pays en Europe au bord de l'abîme.

Toute aussi préoccupante est la situation des postes vacants ; dans une DiSI, celle de Paris-Champagne, le nombre de postes implantés, avant la saignée de 2013 est de 787. Il y a 749 agents affectés, soit 38 postes vacants, auquel il convient d'ajouter l'équivalent en postes correspondant au temps partiel, soit 26 postes. Au total, il manque  $38 + 26 = 64$  postes, soit 8 % de l'effectif !

Ce qui est vrai dans cette DiSI est vrai dans toutes les DiSI et dans toutes les Directions. Pour ne prendre qu'un exemple précis, la promotion annuelle de A PSE ne suffit pas à combler les postes vacants dans une seule DiSI. S'agissant des

contrôleurs, il manque l'équivalent d'une promotion annuelle dans toutes les DDFiP ! Où allons-nous sinon vers la catastrophe ?

La CGT Finances Publiques dénonce ce véritable tour de passe-passe consistant à ne même plus recruter dans la limite des postes existants, comme elle combat pour l'arrêt de toutes les suppressions de postes !

## **Statut interministériel des informaticiens : on n'en veut pas !**

La CGT Finances Publiques a déjà informé les agents de la création de la Direction Interministérielle des Services Informatiques et de la Communication (DISIC) placée sous l'autorité directe du 1<sup>er</sup> ministre.

La DiSIC est déclinée au plan départemental en Direction Départementale des Services Informatiques et de la Communication (DDSIC) composée d'agents informaticiens détachés des services déconcentrés des administrations de l'Etat (en particulier des services des préfectures).

Le champ d'intervention de la DiSIC, ce sont les 20 000 informaticiens et les 120 sites d'exploitation des administrations d'Etat, avec une logique de « mutualisation » et de « rationalisation », et la prétention de participer à la gestion des agents informaticiens de tous les Ministères.

Le combat mené depuis 2012 par la CGT Finances Publiques a amené la DGFIP à écarter pour l'heure la perspective d'un statut interministériel des informaticiens dans lequel seraient incorporés les agents des Finances Publiques.

Toutefois, la récente nomination d'un haut fonctionnaire de la DGFIP à la tête de la DiSIC relance en quelques sorte les dés.

Et les dernières annonces par Mme Lebranchu lors des « négociations salariales » vont encore plus loin. Voici ce qu'elle déclare : « *Enfin, il vous (les syndicats) sera également proposé d'inclure dans le périmètre des discussions des propositions en faveur d'une plus grande simplicité et une harmonisation de l'organisation statutaire entre les trois fonctions publiques. Trop de cloisonnements alourdissent aujourd'hui la gestion des agents et freinent les mobilités et les parcours professionnels.*

*Cette réforme reposera sur une simplification, un rapprochement des cadres statutaires, une déconcentration des modes de gestion des fonctionnaires et l'adaptation des statuts à l'évolution des métiers et à l'organisation des services. Elle aura pour but de favoriser les mobilités inter et intra fonctions publiques ».*

La CGT Finances Publiques défend une informatique de pleine compétence à la DGFIP avec des agents dotés de statuts particuliers (par corps) et d'une qualification informatique : le grade doit primer sur la qualification et l'emploi !

**POUR L'ENSEMBLE DE CES RAISONS ET POUR BIEN D'AUTRES,  
AVEC LA CGT, EXIGEONS LE RESPECT DES ENGAGEMENTS PRIS,  
L'ARRÊT DES SUPPRESSIONS D'EMPLOIS, LE REJET DE LA PFR...  
ET POURSUIVONS LA MOBILISATION !**