



Comité Social Administratif Local

5 avril 2023

Voici venu le temps (non pas des rires et des chants) du dialogue social « rénové ». Avec la venue des Comités Sociaux Administratifs Locaux, la direction nous promet des échanges enrichissants, constructifs et fructueux. Mais comme toute promesse, cela n'engage que ceux qui écoutent, donc il y a peu à espérer en matière de dialogue social. Le départ précipité de M MOTA nous empêche de lui adresser un bilan commenté de son action sur la DISI, action qu'il va perpétrer à l'échelon national car il sera à la tête de la toute nouvelle DPN (Chef des chefs de projets numériques). Nous souhaitons bon courage à ses futures équipes (ou peut-on dire victimes) !

Un CSAL avec un ordre du jour passablement chargé : 8 points à traiter, déduction faite du point emplois , boycotté par l'intersyndicale à l'unanimité. Rappelons que le boycott des points emplois est motivé par la notre volonté de ne pas se rendre complices des manigances de la direction sur ce domaine.

Deux syndicats font la lecture d'une liminaire : Solidaires et la CGT. Mme GIROD, DISI intérimaire, effectue une réponse point par point sur le dialogue social, l'emploi et les travaux visant à augmenter l'attractivité de l'informatique DGFIP auprès des universités, lycées, etc. S'ensuivent de nombreux échanges sur les sujets évoqués par les liminaires (sécurité des agents à Besançon lors des manifs, concours B-C PAU, inquiétude ADO Reims) plus d'autres sujets hors liminaires.

Entrons dans le vif du sujet, l'ordre du jour.

Le budget, une stabilisation de la baisse de la DGF :

Cette baisse est due à la baisse des effectifs de la DISI, car contrairement à ce qui nous a été claironné par notre ex-directeur, il y a eu bel et bien des suppressions d'effectifs à la DISI et nous en supportons les conséquences notamment sur le budget.

Nous constatons une augmentation en flèche des frais de déplacements, effet secondaire de la fin du confinement et des « gestes-barrière » . La volonté humaine de pratiquer des réunions en présence physique se heurte à celle de la direction générale de privilégier les visios, e-formations et webinaires.

Les achats de nouveaux véhicules subissent la politique de développement durable : À présent, c'est électrique uniquement, pas d'hybride ! Les deux modèles achetés cette année (e-C4 et e-208) à un prix défiant toute concurrence (24 K€ contre un prix public de 35K€), ça laisse rêveur ou bien perplexe ! Les CID (67 & 51) ayant hérité de ces petits bijoux verront leur rayon d'action limité par la faible autonomie de ces voitures à piles (350 km données constructeur sans chauffage ni clim, radio, GPS, en passant par les routes classiques). Quant aux SIL, un tel véhicule est inutilisable quand ils devront se déplacer sur une région entière. En 2023, on projette d'acquérir deux véhicules électriques de plus

(Peugeot Rifter, autonomie 280 km à vide !), la direction n'a pas voulu nous annoncer qui allait avoir le bonheur d'en bénéficier, suspense ...

Nous avons proposé d'acquérir des cartes de recharge utilisables sur les bornes publiques, mais la direction va se contenter de poser des bornes dans les ESI (pas très pratique pour les CID excentrés)

À l'ESI de Reims, la courserie est éclairée par un dispositif provisoire très précaire et sujet à risques électriques. La réponse du chef de l'ESI n'est que peu satisfaisante, faisant état d'un devis de l'an dernier non accepté et que le problème ne se posait pas l'été (!) Nous allons remettre le sujet sur la table lors de la Formation Spécialisée avec des éléments plus concrets.

Toujours à Reims, les sièges de bureau récemment livrés ne sont pas compatibles avec un travail de bureau continu. L'assise et le dossier génèrent un inconfort tel qu'on ne peut rester plus de deux heures consécutives assis. À moins que cela soit une volonté de la direction pour forcer les agents à se lever toutes les deux heures.

La mission Massmail : les « canons à mail »

L'équipe MassMail de la DISI Grand Est est composée de 2 entités :

- en front office , le pôle pilotage de la DISI , chargé des relations avec les bureaux commanditaires des MassMails des professionnels
- en back office, l'équipe du CQ-ADO (ou pôle fabrication de l'ESI Reims) qui a en charge la composition du mail , la réalisation de la liste des destinataires et la livraison du tout à l'ESI de Rennes ou celui d'Orléans qui charge le « canon » prêt à tirer, feu !

Le DEV-OPS ou la programmation en startup mode :

Cette « nouvelle » organisation (datant de 2007) est l'unification du développement et de l'administration système. Pour le cas qui nous concerne, l'unification se fait sur deux sites distants (normal!) : Besançon pour la part DEV et Strasbourg pour la part OPS.

La partie DEV de Besançon utilisera la méthode agile et concernera 7 techniciens dans un premier temps. La vitesse de mise à jour est augmentée par rapport à la méthode classique (cycle en V) et l'utilisation du cloud NUBO (un cloud Belge alternatif au GAFAM) pour les échanges de données.

La partie OPS de Strasbourg (il existe 5 OPS en tout) pilotera la surveillance et les conteneurs, elle exploitera aussi les applications venant des DEV de différents sites (IS-CFE-IFER, TTC, Arc TVA).

Plusieurs imperfections surgissent de ce modèle merveilleux : le turn-over incessant des prestataires génère une instabilité des interlocuteurs, la diversité des sites DEV est un risque organisationnel et enfin, il persiste un climat de frustration de la part des services « historiques » qui se voient débaucher des agents sans en voir revenir alors que la charge de travail existe toujours. On perçoit ce « blob » qui donne l'impression de création d'emplois comme un aspirateur d'emplois existants, générant une perte là où l'on devrait voir des gains. L'impression de se faire arnaquer est grandissante.

Le COSREC : Cybersécurité et surveillance du réseau

Ce nouveau service établi à Besançon aura deux activités : La cybersécurité (alertes sur les attaques virales, DDOS...) de niveau 1 et la surveillance du réseau avec le futur logiciel ASGARD qui monte la garde. L'équipe est composée à 90 % de contractuels précaires, ce qui représente un risque de confidentialité (un comble pour un service de sécurité), même si le responsable nous assure que certains ont l'intention de passer des concours.

Mission architecture technique à Châlons :

Comme pour le DEVOPS, cette nouvelle activité a puisé dans les emplois existants pour se créer un effectif. La CID de Châlons a de ce fait perdu son responsable.

Questions diverses :

La CID des Ardennes est en détresse. Composée de deux agents, l'un est absent pour maladie sérieuse et l'autre verra son contrat se terminer en août prochain. La CID51 est donc sollicitée pour renforcer la CID08 (200 km aller-retour), alors qu'elle-même est passablement sinistrée. Deux emplois perdus (1,5 plus le responsable), deux centres d'appel à installer dans la Marne et les Ardennes (100 personnes) en plus des tâches habituelles de mutations, le nouveau marché des copieurs... Va-t-on pouvoir gérer ? La direction dit qu'il est impossible de recruter un agent sur un poste occupé, même s'il est en maladie, elle a demandé la prolongation du contrat de l'agent présent dans les Ardennes et pense recruter un apprenti. Un pansement sur une jambe de bois, un bisou magique et le stress disparaîtra, mais pas pour les agents !

L'ESI de Reims a été victime de vols et vandalismes de vélos. La DISI en a référé à SPIB, aucune réponse, on se doute qu'il faudra que les agents devront se tourner vers leur assurance personnelle ! Cela n'encourage pas à utiliser les modes doux ! La CGT a proposé un abri vélo sécurisé, le responsable a proposé de contacter la municipalité afin de le réaliser, le site ne pouvant pas l'accueillir

Une question posée nous a abasourdis : Un syndicat a demandé s'il était possible de faire décaler l'âge limite de départ en retraite à 70 ans !? Pourquoi pas jusqu'à la mort, tant qu'on y est ? Les pots de départ seront plus simples. L'article 7 de la réforme des retraites le prévoit en effet mais c'est accepter le fait de carrières incomplètes ne permettant pas d'avoir un taux plein à un âge décent . Allons-nous accepter cela, un troisième âge à la tâche ? De la retraite à 60 ans à la retraite à 70 ans ?

Nous vous laissons là-dessus, À bientôt !