



Compte-rendu du CTL du 5 octobre 2022

Ce CTL, convoqué en première instance le 28 septembre, a fait l'objet d'un premier boycott de tous les syndicats pour des raisons évoquées dans une lettre ouverte au président du comité, M MOTA. Les documents nous sont systématiquement envoyés au dernier carat du délai prévu, et encore parce que nous les réclamons. Mais ce n'est pas tout : nous avons appris de manière inopinée la tenue de plusieurs réunions entre la direction et un seul syndicat (qui d'ailleurs s'en est étonné) sur un sujet individuel, portant atteinte à la diversité syndicale. Enfin, la manière de nous avoir envoyé des fiches déjà prêtes sur les (r)évolutions organisationnelles dans les ESI témoigne d'un dialogue social réduit à sa portion congrue. Sur ce sujet, M MOTA s'est fendu d'une série de réponses lapidaires, arguant le fait que l'envoi de documents à la dernière minute était une garantie d'avoir des supports fidèles à la réalité du moment. Comme il avouera plus tard que les fiches sont travaillées depuis plus d'un an pour certaines, on est en droit de penser qu'on se moque de nous. Par contre, pour les prochaines réunions bilatérales, il s'attachera à convoquer tous les syndicats représentatifs, ce qui, s'il tient sa promesse, sera une bonne chose. Et sur le dernier point, M MOTA a assuré que le dialogue social s'est déroulé « en pente douce » (comme l'été). On veut bien le croire, mais dans quelle direction va la pente ? Vers l'abîme ? Et une conversation individuelle avec les agents sans intermédiaire syndical n'est pas un dialogue social. Comment voulez-vous qu'un agent isolé devant son responsable puisse argumenter sur son avenir face à un tel bouleversement organisationnel, sans assistance syndicale ? Certes, il n'a guère goûté le terme « à la hussarde » que nous avons employé sur notre liminaire, mais elle n'est pas là pour lui plaire mais pour faire réagir, et on a bien réussi. Les agents, mal ou pas du tout informés ont un ressenti défavorable de leur avenir, et ce n'est pas une « journée de cohésion » qui l'informera de la température . D'autre part, ces journées n'avaient pas ce but, mais améliorer les conditions de vie au travail, à l'origine. Mais il semble que cet objectif ait été détourné par notre directeur, pour en faire un prétexte de soi-disant dialogue social « en pente douce ».



En-dehors de réfuter tous nos arguments (on serait étonné du contraire), M MOTA nous a livré une liminaire sur sa stratégie selon un certain nombre de mots-clés qu'il emploiera tout au long du CTL et qui résonneront à nos oreilles jusqu'à nous en donner le tournis : éléments structurants, 450 millions€ de budget annuel informatique, changement de paradigme, orientation métier, DEVOPS, dialogue en pente douce... des mots qui perdent leur signification à force d'être répétés à l'envi. Les premiers échanges de politesse ayant été faits par l'intermédiaire de liminaires, réponses, contre-réponses, nous passons à l'ordre du jour.

Fiche 4 : Evolution de l'organisation de l'ESI de Reims

Dans une logique propre à lui-même, M MOTA commence par la fiche 4 (!)

En résumé, les deux services d'exploitation seront fusionnés, avec une recherche des synergies entre les deux unités. Alerte ! Quand il a synergie, il y aura suppression de poste à la clé ! Mais, tente de nous rassurer M MOTA, ce qui est écrit sur la fiche n'est pas ce que ça veut dire. Rien ne change pour l'instant, seul le commandement change, la nouvelle organisation n'est pas pour tout de suite car MEDOC DB n'arrive que dans deux ans. Alors, rassurés ? On a donc une fiche qui ne veut rien dire mais qui le dit noir sur blanc, du Devos, en quelque sorte !

Il y a quand même du concret mais c'est hors fiche : le Centre de Qualification ADO aura une activité de plus : la conception du « massmail » ou Système d'envoi de courriels en masse . C'est toujours bon à prendre.

Fiche 2 : Rapprochement CID-SIL pour le périmètre de la Champagne-Ardenne

Le but de la manœuvre est de joindre les deux services sous un même commandement situé à l'ESI de Châlons. Ce rapprochement étant un secret de Polichinelle jalousement gardé par la direction, nous feignons la surprise à l'annonce de la nouvelle. Il est assuré que les personnels ne changeront pas d'affectation géographique (le SIL reste à Reims) et que les agents de la CID qui le désirent pourront rejoindre le SIL. C'est ce qu'on appelle enfoncer une porte ouverte !

Mais le problème se situe ailleurs. La CID 51 souffre d'une forte baisse de ses effectifs. Elle passe de 7 agents à 5,5 (un agent aura vocation à être mi-CID, mi-SIL!). La justification ? Baisse d'activité après la forte activité due au COVID. Voilà ce que nous dénonçons depuis longtemps, le seul remerciement de la direction pour services rendus : Bravo, merci et au revoir ! Le COVID a opportunément retardé la volonté de diminuer la voilure de l'assistance de proximité, et à présent que la tempête est passée, la machine à perdre des emplois est relancée ! La bataille de la Marne est commencée...

Fiche 1 : Evolution de l'organisation de l'ESI de Châlons-en-Champagne

L'argument d'approche métier est avancé, mais c'est l'inverse qui se produit dans les faits : l'industrialisation du développement isolera les services des métiers pour lesquels ils travaillent. On « fabriquera » des applications dans une logique hors-sol qui donnera des produits décalés par rapport à la demande. On se souvient qu'une telle organisation avait été choisie pour la genèse du projet HELIOS, avec les conséquences catastrophiques qui en ont découlé. De plus, le service intégration

reprendra des activités sans augmentation de personnel, ce à quoi il nous est opposé une évaluation d'activité « à la baisse » sur ce service, ce qui n'est pas de l'avis du service concerné. Qui dit vrai entre un directeur voyant les choses de loin et un service qui a la tête dans le guidon ? Nous vous laissons faire votre opinion.

Nous révélons à la direction un grave problème logistique existant à l'ESI de Châlons-en-Champagne. Les locaux sont insuffisants pour héberger la totalité des agents, il est envisagé un déménagement sur le site de Tirllet.

Fiche 3 : Evolution de l'organisation de l'ESI de Strasbourg

On assiste à la création d'un énorme service nommé OPS, dans lequel, il y a un peu de tout : production, « fabrication » (qui regroupe développement et intégration) avec encore des synergies entre développement et intégration, donc suppressions d'emplois.

D'un point de vue extérieur, les chefs changent de fauteuil, les mouches changent d'âne, mais on est toujours sur le même dogme . En fait, toutes les fiches sont construites sur le même modèle : Production d'un côté, « fabrication » de l'autre avec des synergies donc des suppressions de postes à prévoir dans le pôle fabrication. Par contre les « applis historiques » comme REC MEN RAR sont conservées « en l'état », en attendant d'être remplacées par la nouvelle appli de recouvrement que l'on n'attend plus à force de retards. Mais une question se pose : qui va gagner le gros lot en héritant de sa « fabrication » et/ou de sa « production » ? Chaque DISI sera candidate et il n'y aura qu'une seule gagnante et ce n'est pas obligatoirement Strasbourg. Ce sujet, éludé par M MOTA mérite réflexion, car il s'agit tout de même de l'avenir d'agents d'un service conséquent, on ne peut pas les laisser de côté.

Remue-méninges:ménagez vos méninges !

Le rapport du remue-méninges est paru dans Ulysse national. Les idées contenues seront-elles reprises par la direction ? C'est l'inconnue célèbre...

Une idée nous a sauté aux yeux : celle de réunir toutes les DISI en une seule ! Le NRP version informatique hypercentralisée. Devinez quel « agent » en est l'auteur ? Un certain JMM !

Une autre perle est issue de cette synthèse : « Faire évoluer l'organisation et le pilotage de l'assistance informatique de proximité au bénéfice de l'ensemble des agents (ex : faciliter leur saisie, rapprocher l'assistance technique (AT) des cellules informatiques départementales (CID), prendre en compte l'ensemble des charges pour le calcul de leur effectif...) » Pas besoin d'explication de texte pour comprendre que le but est de supprimer des emplois.

Une dernière pour la route : « Recruter des ingénieurs informatiques qualifiés ». La proposition a l'air anodine, mais quand on se penche de plus près, on y voit des ingénieurs NSIC (Numérique Systèmes d'Information et de Communication), dépendant du ministère de l'intérieur, n'ayant pas le droit de grève ni aux primes informatiques prévues par le décret de 1971. C'est une proposition qui vient non pas d'un agent mais bel et bien de la DG.

DUERP, PAP, TBVS, télétravail

Tous ces sujets ont déjà été traités en CHSCT, mais il semble que les demandes de réajustements n'ont pas été reportées . En fait, la direction nous a transmis les mêmes documents que le CHSCT. Le directeur avançait comme excuse de l'envoi tardif des documents l'assurance d'avoir des supports les plus frais possibles, là c'est raté ! Ou alors c'est encore une preuve du traitement par-dessus la jambe de l'information sociale.

Questions diverses

Nous demandons un point sur l'avancée des dépenses du fonds d'amélioration des conditions de vie au travail. Rappelons qu'il reste 16.000€ à dépenser et qu'un certain nombre d'idées ont émergé du dernier groupe de travail. Notamment l'achat de plaids pour lesquels des recensements de demandes se sont faits dans certains ESI. Tous ? ... Sans oublier qu'il y a d'autres choses comme des fauteuils massants, des plantes vertes, des gourdes...

En dernier point, nous vous laissons lire notre texte à propos de la situation d'un collègue contractuel coincé dans une impasse. Ce cas d'école nous fait prendre conscience de ce que nous dénonçons sans cesse: l'emploi contractuel n'est pas une solution durable mais un emploi jetable .

En conclusion M MOTA regrette de ne pas avoir pu nous convaincre sur tout, mais souffrez que nous, syndicats, ne fussions point en accord avec vous, cher M le directeur, il nous ferait presque culpabiliser de le contrarier, pauvre hère !

Elections 2022

Les CAPL et CHSCT étant supprimés, il ne restera plus que les CTL renommés CSAL (Comités Sociaux d'Administration Locaux).

Nouveauté : il faudra passer par son profil dans le site ensap.gouv.fr pour voter

Et n'oubliez pas de VOTER CGT !

