



Lyon le 13/01/17

Lettre ouverte au Chef du SSI

Monsieur le Chef de Service,

Au vu de temps qui nous est consacré, nous ne reviendrons pas dans le détail sur la stratégie des responsables de notre ministère et des politiques qui restent sourds aux revendications des salariés, des fonctionnaires et des agents de la DGFIP.

Malgré une forte opposition des salariés le gouvernement est passé en force en imposant la loi El Khomri sur le travail.

Dans la Fonction Publique autre passage en force avec le « non-accord » PPCR avec toutes ses conséquences néfastes sur la refonte des carrières, des rémunérations, et des règles de gestion.

A la DGFIP, c'est la réorganisation des services, les suppressions de service, les suppressions d'emplois et un budget de fonctionnement en baisse qui conduisent à une casse de la DGFIP. Les agents ne peuvent plus assurer les missions. Comment voulez faire plus en étant moins nombreux, sans aucune revalorisation des rémunérations et dans des conditions de travail dégradées.

Les agents en ont marre et ils l'ont fait savoir à l'occasion de journées d'action tout au long de l'année 2016 et continueront à se mobiliser dans l'avenir.

Le dialogue social, tant au niveau local que national, est en panne. Les agents et leurs représentants ne peuvent accepter que tout soit décidé à l'avance et que les instances ne deviennent que des chambres d'enregistrement des projets néfastes que mettent en place nos responsables.

Il faut changer complètement de méthode si vous voulez qu'une réelle concertation s'instaure à la DGFIP.

Venons en maintenant aux sujets quotidiens de nos collègues de la DISI.

Quand allez-vous arrêter les suppressions d'emploi. Depuis la création des DISI ce sont plusieurs ESI en ETP qui ont disparu dans la sphère informatique alors que les missions ne diminuent pas voire augmentent avec la mise en place de nouvelles applications comme le PAS.

A la DISI RAEB, vous vous attaquez au cœur de métier en supprimant des emplois qualifiés.

A l'ESI de Dijon 1B Prog, A l'ESI de Grenoble 1 C PAU, A l'ESI Lyon Lumière 1 B Prog, A l'ESI de Lyon Part Dieu 1 B PAU, Au SIL de Lyon 1C PAU, A l'ESI de Meyzieu 1 B Prog.

Dans tous ces services les missions actuelles ou promises ne sont pourtant pas en diminution.

Comment allez-vous gérer dans ce contexte les départs des agents (retraite, réussite au concours, mutations) dans l'avenir. Il faut arrêter d'avoir une vision à court terme et de mettre en place une gestion des personnels à moyen voire long terme.

Les agents veulent savoir ce qui justifie ces suppressions d'emploi ?

Autre sujet qui préoccupe nos collègues lyonnais la fusion des ESI.

La fusion immobilière imposée en 2011 n'est pas encore terminée (adaptation des locaux en cours) et laisse nos collègues de l'ESI de Part Dieu dans des conditions de travail inadaptées (faux plancher instable, chauffage défectueux, odeurs nauséabondes..).

La présentation de la fusion administrative qui nous a été faite, ne nous a pas convaincus. La justification d'une harmonisation des pratiques et un meilleur pilotage ne suffisent pas à cacher le but non avoué de réduire encore le nombre de postes. L'option prise à la DISI de redistribuer les postes d'IDIV ne rassurent pas non plus les agents. Le développement et l'assistance sont des grandes catégories mais dans le détail les tâches ne sont pas les mêmes. Le développement d'une application informatique n'est pas la même chose que le développement de socles techniques. Le volume d'appels et les réponses que doivent apporter les agents d'une AT trésoreries ne sont pas les mêmes que pour une AT Pro.

Quant au pilotage par la DISI, il faut peut-être renforcer ce service en agents.

Dernier élément de cette réorganisation, les CAPL « mutation » disparaissant, les agents seront à la disposition de leur chef d'établissement voire du DISI qui pourront les affecter sur le service de leur choix. Où est le gain pour l'agent ?

Pour nous la fusion c'est non

Les agents de l'ESI de Dijon après une réorganisation des services et l'attribution de missions insuffisantes sont inquiets pour la pérennité du site. La suppression de certaines AT, envisagée par vos services, ne rassure pas les agents. L'engagement pris par vos prédécesseurs de ne pas supprimer de sites, déjà bien écorné par la fusion des ESI, sera-t-il maintenu? Pouvez-vous nous en dire un peu plus sur l'avenir du site et de ses missions à moyen terme.

A l'ESI de Grenoble, la mise en place de PAYSAGE et toutes les modifications engendrées par les réformes sur la paye ne se font pas dans la facilité. Il faut également plus d'agents et plus de formation pour que ces projets aillent à leur terme. La triste expérience de l'ONP ne doit pas se renouveler.

Inquiétude également des agents de l'ESI de Lyon Part Dieu sur leur avenir. La suppression de la salle informatique Vivier Merle et le transfert de l'exploitation vers Strasbourg sont des certitudes alors que les agents n'ont toujours aucunes informations sur les nouveaux développements et les missions qui leur ont été promis.

Pouvez-vous éclairer les agents sur les missions et sur un calendrier précis de mise en place?

A l'ESI de Meyzieu, malgré la dématérialisation, le nombre de plis à traiter ne diminue pas. Sur ce site les conditions de travail qui sont difficiles doivent être améliorées. Les périodes rouges doivent être mieux réparties dans l'année et le travail le samedi doit être exceptionnel et non être mis en place pour palier à un manque de personnel. Dans cet établissement les agents sont déjà très pris par leurs rôles de tuteur des emplois PACTE et d'apprenti. Les PACTE ne peuvent être le seul mode de recrutements des agents de ce site.

A l'ESI de Lyon Lumière, les missions de développement (MSN et PSN) nécessitent plus d'emplois. Le transfert de missions de la centrale vers ces services ne peut se faire à effectifs constants. Les postes laissés vacants par des agents mutés doivent être rapidement comblés

Les missions d'assistance de proximité (CID et SIL) doivent être maintenues en la forme et sur le fond. La polyvalence n'est ni souhaitable ni possible. Les CID doivent rester départementales et doivent être renforcées en personnel. Le délestage d'une CID vers une autre ou d'une CID vers un SIL ou encore d'une AT vers une CID n'est pas la solution face au manque d'emplois. Avec la mise en place du N2 Poste de travail dans les AT et l'automatisation des stagings des postes de travail quel est l'avenir des CID ?

L'expérimentation du Parcours Rénové de l'assistance qui nous a été présentée ne nous a pas convaincus. Comment envisager une extension à l'AT Pro au vu de l'expérimentation menée dans les SPF. Le nombre d'applications et la complexité de celles-ci ne sont pas comparables. Nous doutons de l'efficacité de cette méthode pour réduire le nombre d'appels et surtout de satisfaire aux demandes des usagers des applications informatiques du monde PRO. Malgré le travail important des agents pour rédiger des fiches sur les cas simples, les agents du réseau seront livrés à eux-mêmes. Ne faut-il pas plutôt renforcer la formation des agents des services à l'utilisation des applications et également étoffer en emplois les AT pour répondre aux besoins.

Aux dires des agents les départements choisis pour cette expérience ne sont pas les plus en demande d'assistance.

Nous attendons avant toute extension un bilan précis de l'expérimentation avant sa généralisation.

La mutualisation des fonctions Budget et Formation ainsi que la mise place de SIRHIUS font peser de fortes inquiétudes sur les emplois à la DISI Siège. La mutualisation ne se fait pas sans heurts et casse-tête pour ces services et l'inquiétude est grande chez les agents sur leur avenir. L'éloignement de l'agent DGFIP par rapport à ces services va poser un véritable problème de gestion. En matière de RH, la connaissance des situations particulières des agents des directions ne saurait se substituer à un outil mutualisé. C'est bien dans ces services que l'on doit répondre aux situations humainement et ne pas considérer les agents comme des matricules.

Pouvez vous nous en dire plus sur la mise en place de ces réformes ?

Pour terminer, pouvez vous nous préciser la place de la DGFIP par rapport à la DINSIC. La DGFIP gardera-t-elle la maîtrise complète de son informatique ou devra-t-elle se fondre dans le moule DINSIC avec toutes les conséquences pour les missions, pour le statut des informaticiens de la DGFIP, pour les conditions d'exercice des missions et bien entendu des rémunérations.

Nous attendons avec nos collègues de la DISI des réponses précises à toutes les questions posées.