

ESI DE NOISIEL - COMPTE-RENDU DE L'HMI DU 10 NOVEMBRE 2016

Fusions/restructuration des ESI : un projet contestable dévoilé par la Direction générale au Groupe de Travail informatique du 19 Septembre 2016 :

L'actualité concernant les ESI et leur devenir s'est brusquement accélérée à l'occasion du Groupe de Travail informatique qui s'est tenu le 19 Septembre 2016. Il est à noter que la durée des discussions a été fixée par la Centrale à une demi-journée au lieu d'une journée entière comme c'est de coutume habituellement.

L'objectif avoué est de fusionner les établissements informatiques dits en "double résidence géographique" (situés sur la même commune).

→ Que dit la fiche de travail déposée par la Direction générale ?

"...des facteurs d'opportunité immobilière, d'évolutions des ressources ou d'affectation des missions conduisent la direction à demander le maintien d'un seul établissement informatique par commune."

Notons au passage les motifs assez imprécis et peu argumentés présentés par la DG.

"Dix sites métropolitains sont concernés par un projet de fusion administrative ou immobilière."

Ces sites sont : Marseille, Bordeaux, Nantes, Lille, Clermont-Ferrand, Strasbourg, Lyon, Rouen, Versailles et Amiens.

On pourrait se dire que la DISI Paris Champagne est épargnée, mais pas du tout, pour nous c'est pire... :

"Par analogie et compte tenu de contraintes immobilières locales sur le site de Bobigny, une opération de fusion structurelle des ESI de Bobigny et de Montreuil Blanqui est également envisagée, sur le même mode."

Non seulement cette dernière fusion a été envisagée, mais elle est même en cours !

→ Les raisons du désaccord :

La plus flagrante est qu'il s'agit de restructurations qui transgressent totalement les engagements pris par le Directeur Général adjoint Philippe Rambal en 2011, qui avait garanti la pérennité des établissements lors de la création des DISI. Par conséquent, les services informatiques peuvent à leur tour être atteints par des restructurations similaires à celles qui ont déjà eu lieu dans les services administratifs, et qui ont entraîné la disparition de 60 % des Services des Impôts aux Entreprises.

A la DISI Paris-Champagne, les choses vont encore plus loin : avec la fusion Bobigny-Montreuil Blanqui en Seine-St-Denis, la fusion des ESI se fait à l'échelle départementale !

Des départements comme la Marne et la Seine et Marne peuvent être concernés : Noisiel avec Nemours, Reims avec Chalons...

Une chose apparaît déjà comme certaine, c'est que si une résidence ne compte plus qu'un seul ESI sur le plan administratif, les Commissions administratives paritaires locales de mutations n'auraient plus de raison d'être, ce qui laisserait les pleins pouvoirs aux Directeurs de nommer les agents où bon leur semblera dans la RAN sans discussion préalable ni avoir de compte à rendre à personne... Quid du dialogue social ?

Le PAR (Parcours d'assistance renoué) :

→ Origine du PAR :

Sa première présentation notable en Groupe de travail national a eu lieu le 31 Mai 2016.

Dans cette nouvelle procédure, un lien URL vers un "portail de l'assistance" se substitue au n° de téléphone de l'assistance téléphonique visible sur le TaToo.

→ L'expérimentation du PAR :

La DGFIP a expérimenté le PAR dans les services de publicité foncière (SPF) de 5 Directions : la Seine-Maritime, le Val-d'Oise, l'Eure, les Hauts-de-Seine et le Loiret. Ce PAR se généralise progressivement pour tous les SPF. On peut d'ores et déjà tabler que le projet vise une généralisation du PAR à toute la sphère de l'assistance quel que soit le métier exercé. Sur la DISI Paris Champagne, il y a quatre services d'AT métier : AT Contrôle fiscal à Nemours, l'AT Amendes à Paris-NDV, l'AT Trésoreries à NDV et le PUV de l'AT Pro à Nemours.

→ Rappel des conditions actuelles de fonctionnement de l'assistance téléphonique(AT) :

Un collègue confronté à une difficulté avec une application informatique peut saisir son AT (une AT par groupe d'utilisateurs : fiscalité personnelle, fiscalité professionnelle, contrôle fiscal externe, publicité foncière, amendes, etc.) soit par téléphone (n° vert), soit par formulaire en ligne sur Ulysse.

En cas d'appel direct, le problème est généralement résolu rapidement ; en cas de saisine de l'AT par formulaire, l'AT rappelle l'utilisateur. C'est l'assistance de niveau 1. Si le problème n'est pas résolu, l'assistance passe au niveau 2 pour expertise complémentaire.

→ Le PAR, comment ça fonctionne :

Le PAR introduit un niveau d'assistance supplémentaire : le niveau 0. Un lien URL dans le TaToo dirige l'utilisateur vers un portail de l'assistance en remplacement du n° de téléphone habituel. Le niveau 0 comprend un jeu de fiches d'aide « pas à pas » que consulte l'utilisateur : en cas d'échec il sollicite l'AT (en niveau 1) exclusivement par formulaire (formuel). Si nécessaire, c'est l'AT qui rappelle

l'utilisateur, cette fois par téléphone.

→ Analyse :

Le risque professionnel lié à cette nouvelle procédure est naturellement que ne s'allonge le temps de résolution des incidents. Pour le moment nous ne disposons pas du taux de résolution des incidents traités dans les SPF. Autrement dit, comme remarqué lors du CTL DISI du 18 Octobre, la pertinence des fiches "pas à pas" n'est pas vérifiée.

Citons la fiche de travail :

« les assistants, en gérant eux-mêmes les rappels aux utilisateurs, peuvent davantage répartir la charge de sollicitation de l'AT et se consacrer à l'expertise et à la résolution des incidents plus complexes. »

L'utilisation du formuel est pourtant déjà en vigueur. Par exemple, en AT contrôle fiscal on répartit les appels sur : 15 % en formuel, 85 % par téléphone.

La question mérite d'être posée : est-ce que l'on sait vraiment à quoi on a à faire ? La Centrale n'est-elle pas en train d'anticiper les suppressions ou autres gels de postes dans les AT ?

→ Revendications :

Pour ce qui concerne du dépannage mot de passe : la Centrale doit trouver une solution moderne, permettant à l'utilisateur de retrouver un mot de passe perdu sans passer par son AT. Des procédures simplifiées de déblocage mot de passe existent sur de nombreux sites Internet. La position dogmatique de la Centrale est donc maladroite. Il faut laisser le choix à l'utilisateur : téléphone ou formuel.

PPCR : Parcours Professionnels Carrières et Rémunération. RIFSEEP : Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel :

→ Origine et objectif du PPCR :

Remontons à 2008. A l'époque, il y a rédaction d'un « livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique » par Jean-Ludovic SILICANI. Ce dernier a remis son document au Ministre du Budget de l'époque. Eric Woerth. Une citation est à retenir de cet ouvrage : « **il faut créer un véritable marché de l'emploi public transparent** ». Une phrase courte mais qui en dit long. L'objectif principal est donc de disposer d'un outil pour fragiliser et diminuer la masse salariale.

Mais il y a aussi d'autres objectifs qui ciblent plus directement les agents par le biais du futur entretien professionnel, lequel jouerait un rôle central dans l'individualisation des carrières, notamment sur le plan de la rémunération indemnitaire.

→ Un accord minoritaire imposé de force :

La version définitive du PPCR a été déposée par la Ministre de la Fonction publique en Juillet 2015, pendant les congés d'été. La date de fin des discussions a été exigée au 30 Septembre suivant. Le laps de temps pour les travaux avec les OS était par conséquent particulièrement court.

Le PPCR a été imposé par le Premier ministre Valls en tant qu'accord minoritaire, sans respect pour les accords de Bercy de Juin 2008 qui rend légitime un accord seulement s'il est signé par une majorité de représentants du

personnel... Il est à noter que les nouvelles grilles, si elle permettent aux agents de bénéficier d'une revalorisation indiciaire, sont financées par un prélèvement sur les primes : le « transfert indemnitaire », avec une infime différence en faveur de l'agent. Il s'agit donc bien d'une réforme à budget constant.

→ Le PPCR en tant qu'outil d'individualisation des carrières :

- Il modifie les modalités d'avancement d'échelon : on passerait d'un cadencement d'une durée moyenne entre chaque échelon, durée qui peut être réduite par des accélérations, à un cadencement unique qui rejeterait toute notion de durée minimale, laquelle risque de disparaître des statuts de la FPE. Ainsi, il n'y aurait plus la possibilité de réduire le délai d'un échelon à un autre selon les modalités actuelles, malgré une valeur professionnelle reconnue, ce que prévoyait pourtant la loi de 1984.

- Une réduction du cadencement resterait possible mais selon un « principe de reconnaissance comparée » entre les agents, dont le caractère objectif apparaît très douteux et qui ignore la notion de travail collectif. C'est la "valeur professionnelle" qui déciderait du montant de la part indemnitaire dans le salaire. Cet aspect se concrétise par le RIFSEEP.

→ De quoi se compose le RIFSEEP :

Il comprend l'IFSE : Indemnité de fonction, de sujétion et d'expertise, versé mensuellement, et le CIA : complément indemnitaire annuel.

- L'IFSE est graduée sur 5 paliers, de « débutant » à « expert », le palier n°5 offrant le montant maximal. Elle tient compte de la complexité des fonctions exercées. Elle est réévaluable tous les 4 ans si l'agent reste dans le poste mais peut changer tout de suite en cas de déplacement sur un autre poste. Elle favorise donc clairement la mobilité en cas de restructuration. Par ailleurs, le passage d'un palier à l'autre peut parfaitement être bloqué sur simple avis du chef de service.

- Le CIA : ce complément indemnitaire est censé refléter la manière de servir de l'agent. Il est délivré selon une répartition très stricte par quota égal à un pourcentage fixe de l'enveloppe indemnitaire globale (10 à 15% selon le corps). Sa distribution sera confidentielle et très personnalisée. Point important : le CIA est entièrement modulable, de 100 % à... 0 % , et l'on ne peut pas s'appuyer sur le montant perçu l'année précédente pour réclamer un montant au moins égal au titre de l'année en cours.

→ Qu'en est-il dans l'immédiat à la DGFIP ?

Le PPCR s'applique cette année pour la catégorie B et en 2017 pour la C et la A. Cependant l'évaluation du personnel de catégorie B pour la gestion 2015 a été effectuée cette année selon les modalités habituelles.

Le Groupe de travail du 26 Septembre 2016 a confirmé la suppression des réductions/majorations pour la catégorie B lors de l'évaluation qui aura lieu en 2017, mais n'a pas précisé les nouvelles modalités de mise en œuvre de cette même évaluation.

Sur le RIFSEEP : au GT du 26 Septembre 2016 la DG a obtenu qu'il ne soit pas appliqué à la DGFIP pour 2017... et pour 2018 ?