



Monsieur le Chef de Service des Systèmes d'Information,

Nous vous remercions de cette visite à la DiSI IDF et du temps que vous voulez bien nous consacrer.

Comme vous le savez, la situation de l'emploi y est catastrophique. Si on cumule les emplois vacants, ceux qui viennent d'être créés et les départs en retraite, ce sont près de cent recrutements qu'il faudra réaliser en 2023 pour assurer le bon fonctionnement de notre direction. Et il s'agit d'une hypothèse optimiste puisque nous ne savons pas quel sera le solde du mouvement national ni l'ampleur des ponctions que les services centraux pourraient opérer sur nos effectifs.

L'ENFiP n'étant pas en mesure de fournir un tel contingent, nous nous inquiétons de ce que le SSI fasse appel massivement à des contractuels ou, pire, à des prestataires. Il ne s'agit pas d'un jugement de valeur sur ces collègues, mais du simple constat qu'on ne peut pas bâtir un État stable et efficace avec un personnel qui change sans cesse.

D'autant que le recrutement de ces collègues conduit à un différentiel de rémunération important et que pour les personnels, ces différents types de recrutement peuvent aussi engendrer tensions, divisions et concurrence au sein des services.

Ceci étant posé, nous voudrions faire quelques remarques de bon sens et vous poser quelques questions.

Dans 3 ans, les contractuels qui auraient été embauchés au prix d'un effort considérable tant des équipes RH que des services en charge de vérifier leurs compétences, qui auraient dû s'acculturer à nos méthodes et à nos contraintes réglementaires, le plus souvent formés en prenant sur le temps de travail des agents titulaires, se verraient proposer le renouvellement de leur contrat. Nantis d'une solide formation et d'une expérience reconnue, ils n'auraient aucun mal à trouver des employeurs qui leur offriraient des salaires autrement attractifs. Qu'est-il prévu pour éviter à la fois une hémorragie de personnel et un gaspillage des efforts consentis dans leur recrutement et leur formation au terme de leur contrat ?

La DGFIP affirme travailler à son attractivité. Or la DiSI IDF, de par la proximité géographique des services Centraux, souffre plus encore d'un manque d'attractivité chronique sur l'ensemble de ses ESI. Cela provient principalement des différences de traitement pour des missions souvent similaires. Ceci est accentué par le fait que les Services Centraux préemptent régulièrement des agents et ce, même en dehors des périodes de mutation. Et c'est encore amplifié par les nouvelles règles de recrutement au choix des cadres A sur les directions informatiques. Nombre d'agents de la DiSI IDF nous remontent le manque d'attractivité financière comparé aux services centraux comme principal frein à l'installation durable sur des affectations à la DiSI.

À tout cela s'ajoute un souci spécifique de la Seine-et-Marne. En effet ce département compte 2 ESI très éloignés géographiquement, ce qui induit une incertitude quant à l'affectation des agents demandant ce département. Très concrètement, en 2022, deux jeunes qui avaient passé le concours suite à une démarche de l'ESI de Nemours auprès de l'établissement dans lequel ils étudiaient, à qui il avait été dit qu'il y avait des postes vacants à Nemours, se sont retrouvés l'un à Orléans et l'autre à Dijon parce que la place était prise par un lauréat qui avait demandé le 77 en pensant rejoindre Noisiel.

Cette spécificité de 2 ESI dans le département 77 distants de plus d'1h30 de délai transport (situation unique en France, à l'exception de la Marne, mais qui ne présente pas les mêmes problématiques de transport) ne pourrait-elle pas donner lieu à une exception dans la départementalisation des mutations nationales ? Il y a des règles. Nous les comprenons et nous les défendons. Mais lorsqu'elles aboutissent à des résultats aussi absurdes que l'exemple cité, il y a nécessairement des questions à se poser. Une solution pourrait être d'offrir la possibilité aux agents demandant la DiSI IDF de pouvoir choisir à titre dérogatoire entre deux départements 77A et 77B (à l'image de la Corse), afin de déterminer dès l'affectation nationale le choix entre ESI Nemours et ESI Noisiel.

Le manque d'attractivité de l'ESI de Nemours a par ailleurs conduit à un recrutement important de contractuels pour l'EIFI (une dizaine sur la trentaine d'agents de l'atelier). Ces personnels soumis aux mêmes conditions de travail en mode semi-industriel (nuisances sonores, port de charges lourdes, horaires décalés...) ne bénéficient pourtant pas de l'ACF éditique. En prenant en compte l'ensemble des primes, aujourd'hui un titulaire de catégorie C démarre sa carrière à l'atelier à presque 2 000 € nets, tandis qu'un contractuel effectuant le même travail la démarre au SMIC à 1 300 €. Nous vous demandons de bien vouloir intercéder en leur faveur pour qu'ils perçoivent une digne rémunération lié à la pénibilité de leur fonction.

Tout ceci induit un sous-effectif chronique à la DiSI IDF. Cette année la réponse donnée à ce manque d'agents a été la création de postes principalement de cadres A encadrants et A+. Pour l'intersyndicale, il est indispensable de pérenniser les compétences sur les missions dévolues à la DiSI et pour ce faire, d'insister sur le recrutement de fonctionnaires qualifiés de tous corps afin de combler les manques actuels. De plus, s'agissant des postes au choix de cadres A, il ne faudrait pas que certains restent vacants alors que des candidatures auraient été reçues.

La logique du COM fait que les recrutements doivent être opérés en urgence, dès 2023. Le réalisme nous amène à penser que cet objectif est inatteignable et qu'il l'est encore moins si on se limite aux bac+5 en informatique. Nombre des analystes et PSE de la DGFIP ont commencé leur carrière en tant qu'agents C et ont pu profiter d'un système de formation continue efficace et dénué de préjugés. Plutôt que de chercher à convaincre des docteurs en informatique d'accepter des salaires de contrôleurs, ne serait-il pas plus efficace de mettre en place une vraie carrière des informaticiens qui commencerait modestement par recruter des C PAU ? Tout le monde n'est pas fait pour passer et réussir des concours. Ceux qui n'ont pas réussi de brillantes études n'en sont pas moins capables de faire de brillantes carrières. Ne serait-il pas temps de remettre l'ascenseur social en route ? N'est-ce pas à la DGFIP de montrer l'exemple ?

Si l'on prend l'exemple des examens qualifiant dans la sphère informatique (PAU, PSE, etc.), chaque année le nombre d'agents reçus est très bas par rapport aux besoins de la DGFIP malgré l'investissement très important en formation, tant des agents que de l'administration. Ne serait-il pas plus cohérent de qualifier un plus grand nombre d'agents ?

Concernant la formation continue cette fois, les agents de la DiSI IDF ne bénéficient pas de délai de route pour se rendre sur les sites contrairement aux agents de province. Les temps de trajet peuvent pourtant être conséquents pour des agents situés à Nemours ou à Versailles par exemple avec un départ à 7 h pour un retour à 19 ou 20 h. En particulier pour les parents qui doivent faire garder leurs enfants, cette configuration est extrêmement démobilisatrice. Le résultat est que la formation continue plafonne à deux ou trois jours par an et par agent à la DiSI alors que l'évolution des techniques informatiques demanderait de faire beaucoup plus. Ne serait-il pas possible de mettre en place un système plus incitatif ?

Concernant les concours et examens professionnels, nous revendiquons l'instauration d'une option informatique à l'instar des autres métiers de la DGFIP, l'option services transversaux étant axée principalement sur les missions RH et BIL. Nous demandons également la création d'un concours Assistant Utilisateur, que ce soit pour la catégorie C, B ou A (concours PAU ou concours Analyste AU suivant le grade), ces qualifications existant déjà. Nous espérons votre appui sur ce sujet.

Par ailleurs, concernant l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la mixité à la DGFIP, nos services informatiques souffrent d'une très faible proportionnalité de femmes. Quels sont les leviers que vous envisageriez actionner pour y remédier ?

Pour terminer sur un tout autre sujet, nous voulions vous solliciter concernant le cadre du télétravail exceptionnel. Dans le protocole de télétravail à la DGFIP, l'article 17 stipule : « *le télétravail temporaire pour circonstances exceptionnelles, définies par le décret n° 2020-524 du 5 mai 2020 comme une situation exceptionnelle perturbant l'accès au service ou le travail sur site, ne constitue pas le mode normal de recours au télétravail. Cette situation autorise à déroger au plafond réglementaire des 3 jours de télétravail par semaine. Cette situation est temporaire et peut viser des situations diverses (crise sanitaire, intempéries, grève des transports...)* ». Les intempéries ou certaines problématiques de transport pouvant être très localisées, la DG peut-elle laisser aux Directions locales la décision de recourir à ce dispositif si ces situations se présentent ?

Nous vous remercions pour votre écoute et espérons que vous voudrez bien répondre à nos questionnements.