

Du retard et beaucoup d'attente...

Si la « concertation » que la Direction générale a appelé le GRAND REMUE-MENINGES a bien eu une utilité, c'est celle de démontrer l'ampleur des attentes en matière d'informatique dans notre administration, tant sur les projets eux-mêmes, que sur les besoins et les demandes des utilisateurs au quotidien.

Ruptures applicatives, dette technologique, ergonomie, difficultés dans la fiabilisation et la disponibilité des applications... aujourd'hui les problèmes sont nombreux et affectent de manière quotidienne les travaux de nos collègues.

A Solidaires Finances Publiques, nous ne sommes pas surpris par ce ressenti et ces attentes. Cela fait des années que nous dénoncions le manque de moyens dont disposaient les services informatiques de la DGFiP. Et malheureusement, sans être entendus de nos différents ministres. Il aura fallu le rapport de la Cour des Comptes de mai 2019 pour permettre une réelle prise de conscience de nos gouvernants sur l'état et le retard technologique accumulé par notre administration ces 10 dernières années et les risques qui y étaient liés.

Si depuis deux ans, les investissements repartent à la hausse de manière assez importante, il va falloir du temps pour remettre à niveau à la fois nos serveurs, nos réseaux et nos applications. Et l'argent ne suffira pas : cette mise à niveau ne pourra pas se faire sans un investissement humain important et pérenne.

A ce titre, il est évident qu'il faut aujourd'hui arrêter les suppressions d'emplois dans la sphère informatique (comme partout à la DGFiP d'ailleurs) et recruter mas-

sivement à hauteur des besoins des services et des travaux à réaliser. Mais pas de n'importe quelle manière ! Il est pour nous capital que ce recrutement repose sur des emplois durables de fonctionnaires de la DGFiP et que les agents qui arrivent dans notre administration disposent de toutes les formations indispensables et nécessaires à leurs tâches et travaux quotidiens. De ce fait, nous condamnons l'externalisation des missions via le recours à des prestataires. Pour nous, cette méthode se traduit par l'emploi d'informaticiens « privés » coûteux qui participent à des projets sans pour autant mutualiser leurs savoirs et savoir-faire. Ces derniers n'apportent rien à nos collègues, hormis une dépossession certaine de leur champ de compétences et de technicité. De plus, ceci entraîne pour les agents et agentes en poste une perte de visibilité sur les projets en cours et à venir. Il serait beaucoup plus efficace pour l'avenir de notre administration de renforcer l'attractivité des postes et services informatiques à la DGFiP et de diversifier les accès par concours. On pourrait, par exemple, réfléchir à une augmentation de la TAI et à la mise en place d'un concours de contrôleur PAU, à l'image du concours de contrôleur programmeur.

Les suppressions d'emplois ont également un effet délétère sur les conditions de travail des agents et agentes. Dans l'enquête que nous avons menée à la fin de 2021, près de 40 % des agents interrogés estimaient leur charge de travail trop importante et un pourcentage identique (40,1 %) étaient mécontents de leurs conditions de travail. Notre syndicat a toujours été très attentif à ce fait et l'a toujours

porté comme une priorité revendicative. Il en est par exemple de nos multiples et différentes interventions auprès de la Direction générale sur la situation des CID ou des services éditiques. En effet, les réformes destructrices et les suppressions d'emplois qui impactent de manière globale notre administration touchent les personnels de la sphère informatique. Nous en avons vu le triste exemple avec les fermetures des services d'acquisition de données... Il nous appartient donc à tous et toutes d'être très vigilants sur ce sujet.

Mais cette vigilance implique que les agents et agentes puissent avoir une vraie vision sur leur avenir et sur les évolutions envisagées par l'administration. Et sur ce dernier point, nous ne pouvons que déplorer le manque de communication et d'information de la Direction générale depuis un an. A ce titre l'absence de groupe de travail « informatique » en 2022 est une aberration. Les agents et leurs représentants méritent mieux que cette absence totale de communication ! Nous espérons que le nouveau responsable des services SI aura à cœur de corriger le cap et d'engager un vrai dialogue social avec les organisations syndicales et les agents. Et les sujets ne manquent pas : mise en place de la TOIP, modernisation de nos infrastructures serveurs et réseau, projets informatiques à court et moyen termes, moyens humains et budgétaires... Il est aujourd'hui urgent d'avoir un échange constructif sur l'ensemble de ces questions et de disposer d'un vrai schéma directeur pour notre informatique.

Et Solidaires Finances Publiques y prendra toute sa part.

La fin du mouvement à l'ancienneté pour les cadres A

la suite du Groupe de Travail sur les lignes directrices de gestion du 22 septembre, la Direction générale a décidé de mettre en place le recrutement au choix pour l'ensemble des emplois d'Inspecteurs des DiSI (soit 780 emplois) à compter de 2023. Les emplois seront ainsi proposés dans le cadre de l'appel à candidatures organisé en décembre afin de pourvoir les postes au choix au sein du réseau. L'examen des candidatures sera établi en fonction de « l'intérêt du service » sur la base de critères « objectifs » afin de garantir la transparence de la procédure et d'éviter toute pratique discriminatoire... (sic) Les candidatures seront examinées par les DiSI qui pourront sélectionner le(s) candidat(s) qui présentent le meilleur profil. A compétences égales, les candidats pouvant se prévaloir de priorités seront sélectionnés...

Bien entendu, Solidaires Finances Publiques condamne totalement cette réforme qui est purement et simplement la fin du mouvement de mutation à l'ancienneté pour les cadres A des DiSI et la porte grande ouverte à l'arbitraire. Et n'oublions pas que, sur les postes " au choix », s'il n'y a pas de candidat retenu, il n'y a tout simplement pas d'arrivée dans la direction !

Quoi qu'il en soit, nous ne cesserons de nous battre pour la réhabilitation d'un mouvement unique pour les titulaires et les stagiaires, la fin des délais de séjour et des recrutements au profil et selon les règles des LDG, la fin de la départementalisation et le retour de la possibilité de rédiger sa liste de vœux la plus fine possible, que ce soit géographiquement et/ou sur une mission/structure dès le mouvement national.

Pour Solidaires Finances Publiques, c'est à minima vers ces règles que la DGFIP doit revenir, plutôt que d'en organiser la casse !

L'évolution des garanties pour les cadres A, B et C administratifs en cas de suppression de postes,

Jusqu'à cette année, un agent A, B ou C administratif dont le poste était supprimé, pouvait rester affecté dans la DiSI en surnombre. Ceci sera maintenant terminé. Il ou elle devra faire une demande de mutation dans la DRFiP/DDFiP la plus proche avec les garanties habituelles des agents des Finances Publiques. Rappelons qu'à l'opposé de cette mesure, Solidaires Finances Publiques exige dans son revendicatif que tous les agents travaillant dans la

sphère informatique (administratifs ou qualifiés) aient la garantie de pouvoir rester au sein des DiSI, même en cas de suppression de poste.

Parlons ToIP : La période est au changement dans le réseau !

Focus sur 2 chantiers actuels et chauds du SIL (Support aux Infrastructures Locales)

De grands changements sont en cours à la DGFIP : la mise en place de la ToIP (Telephony over Internet Protocol) et la migration RIEv2 (Réseau Interministériel de l'État).

Bien que totalement indépendants, ces chantiers sont menés de front et se télescopent, ajoutant un peu de pression aux acteurs de leurs mises en place, plus particulièrement aux SIL.

Lancé en octobre 2020 et piloté par SI2, le chantier ToIP a pour finalité de mettre en place une architecture centralisée et des services de téléphonie reposant sur le réseau de données et non plus sur des autocommutateurs locaux et des lignes téléphoniques dédiées.

En d'autres termes : tout passe par une seule et même prise réseau !

Pour migrer de la situation actuelle à la cible ToIP, que d'opérations techniques, de valorisation de fichiers en masse et d'intervenants :

- les DDRFiP, et plus spécialement le correspondant téléphonie qui a la lourde tâche d'inventorier les besoins (terminaux de téléphonie, numéros, groupements, renvois), d'accompagner les utilisateurs et les services lors de la mise en place puis de transmettre toutes les demandes de modifications en cours de vie du projet (ajouts de postes, modifications des renvois,...).

Le tout via un document bureautique - la terrible annexe 2 - d'une complexité sans nom ;

- le SNT (Support National Téléphonie, ESI34) qui assure le suivi technique de la bascule, établit les devis pour l'achat des terminaux, assure la liaison avec l'infogérant ;

- la MSNRL qui détermine les plans d'adressages.

- SFR qui doit modifier en conséquence la configuration des routeurs, c'est le maillon faible de la chaîne : délais anormalement longs de prise en compte des demandes qui lui sont adressées, incapacités à traiter 2 demandes pour un même site, maîtrise parfois approximative de son matériel...

- le SIL a pour mission de vérifier la conformité du réseau local de chaque site.

Chaque prise réseau doit faire l'objet d'un contrôle au moyen d'un appareil dédié (Flucke) qui détermine si la qualité du câblage correspond aux normes ISO imposées pour véhiculer le signal électrique.

Les prises non conformes sont signalées aux directions qui doivent engager le plus rapidement possible les travaux nécessaires à leur mise en conformité par un électricien. Elles obtiennent pour cela une délégation de crédit de la part de SI2.

Les prises sont ensuite de nouveau contrôlées par le SIL.

Celui-ci procède également au remplacement des commutateurs du site par du matériel PoE (Power over Ethernet) : les postes de téléphonie sont alimentés électriquement par la prise réseau dans le bureau de l'agent (15,4 W max / 48 V). Il vérifie également que l'architecture logique ait bien été mise en place par SFR sur les routeurs du site.

Le site étant jugé conforme, la date de migration ayant été déterminée avec l'opérateur, la CID interviendra pour procéder à des tests préalables puis à l'installation des terminaux de téléphonie sur chaque poste.

Le terminal ToIP faisant partie du poste de travail, tout incident devra faire l'objet d'une saisine de l'AT de l'agent qui fera éventuellement intervenir la CID pour un dépannage sur site.

Les habitudes prises avec la téléphonie traditionnelle -gérée localement- sont à oublier.

Les modifications de paramétrage sont centralisées en un seul point : l'infogérant via l'annexe 2 ; elles doivent être anticipées et transmises par le correspondant téléphonie le plus en amont possible (arrivées de nouveaux agents, réorganisation de service,...).

Bien évidemment, ce chantier a pris du retard (environ 14 mois...) du fait des nombreux points de faiblesse inhérents au processus et aux nombreux acteurs... Il faut tout de même savoir qu'il y a une échéance imposée : la fin du RTC (Réseau Téléphonique Commuté), la téléphonie fixe dit plus simplement, imposé par Orange (voir <https://www.arcep.fr/demarches-et-services/utilisateurs/larret-progressif-du-reseau-telephonique-commute-rtc.html>).

Notons qu'en parallèle aux multiples suppressions d'emplois qui ont touché les services d'assistances ces dernières années, l'administration a budgétisé le recours à des prestataires privés pour se substituer, si besoin, aux acteurs (Directions, CID, SIL) qui ne parviendraient pas à mener leurs

tâches respectives. Nul besoin d'être un grand devin pour constater que dans certaines régions et départements, les collègues auront effectivement les plus grandes difficultés à boucler la migration dans les délais... Quel cynisme !

La migration RIE v2

Tombée un peu comme un cheveu sur la soupe de l'assistance, la migration RIE v2 est une autre grosse actualité du moment.

Le marché RIE de 2014 avec SFR arrivant prochainement à échéance (fin 2023), l'ensemble des accès distants des sites doit faire l'objet d'une migration : augmentation de débit, changement d'opérateur (les sites actuellement équipés de 2 fibres optiques sont migrés chez Orange), nouvelles fibres optiques, nouveaux routeurs...

Ce chantier implique beaucoup moins d'intervenants : SI2 pour le pilotage, le RIE, l'opérateur ou son prestataire ou le prestataire de son prestataire (... véridique) et le SIL.

Un travail préalable conséquent a été mené afin de tenir compte des impacts du NRP : il est évident qu'il est inutile de migrer un site qui va fermer ou déménager avant la date butoir... Il est également utile de connaître les sites qui vont faire l'objet d'une concentration ou accueillir des nouveaux services, tout en tenant compte de la migration TolP en cours ou programmée...

Normalement planifiées par vagues, les opérations de migration des sites sont traitées par les opérateurs avec des rythmes de suivis opérationnels très fluctuants (surtout chez SFR, toujours lui !), si bien que des sites d'une vague postérieure se trouvent plus avancés que certains autres d'une vague plus ancienne.

En d'autres termes : impossible de prévoir quoi que ce soit et encore moins de planifier.

Il reste simplement à prendre les différents rendez-vous comme ils viennent et à les faire coller au planning : fa-SIL !

La question des requalifications et suppressions d'emplois :

Depuis plusieurs années, les DiSI n'hésitent plus à requalifier massivement des emplois. De quoi parlons-nous ? Dans la très grande majorité des cas, il s'agit pour le directeur de prendre des emplois de cadres C ou de cadres B et de les transformer en postes de

cadres A (l'inverse est possible mais beaucoup beaucoup plus rare...) Mais ce basculement n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement des services. En effet, dans de trop nombreux cas, nous nous retrouvons d'un côté avec des charges de travail toujours plus importantes qui reposent sur toujours moins d'agents et agentes et, de l'autre, avec de très nombreux postes non pourvus en l'absence de postulant et/ou de première affectation... A titre d'exemple, plus de 100 postes de cadres A étaient vacants dans les DiSI au 1er janvier 2021... Et c'est là qu'on se pose à nouveau la question de l'attractivité de nos emplois informatiques !! La situation pourrait être qualifiée d'ubuesque si elle n'était aussi anxiogène pour les collègues et aussi impactante pour le fonctionnement des services. Pour Solidaires Finances Publiques, il faut en finir avec ces requalifications systématiques et souvent irréflechies. Il est urgent, avant de procéder à des requalifications de poste, de faire une étude poussée sur les besoins des services et les charges de travail des personnels. De plus, il est indispensable que si de nouvelles tâches arrivent dans les DiSI, elles soient accompagnées de vraies créations d'emplois ! Il n'est pas acceptable que la DG transfère des tâches des services centraux sans les emplois qui vont avec. Ce n'est pas aux services déjà en place de financer ce que ne veut ou ne peut plus faire la Centrale.

Focus sur les services d'exploitation

À la DGFIP, deux types de services d'exploitation se côtoient : les services que l'on qualifiera avec bienveillance d'« historiques » qui administrent, depuis les années 1980 et la mise en place de l'informatique, les systèmes de type gros système (MAINFRAME GCOS ZOS) et/ou les applications installées (REC, PEZ, MEDOC, ILIAD, MAJIC...) et les services d'administration système, réseaux, ou applicatifs créés à partir des années 2000 à la suite de la refonte du système informatique (projet COPERNIC).

Pour les services « historiques », ils demeurent indispensables pour l'activité de la DGFIP mais doivent être « modernisés et actualisés » pour résorber la dette technique mise en évidence notamment par le rapport de la Cour des Comptes traitant de l'informatique à la DGFIP. Ils connaissent plusieurs restructurations techniques, dont la mise en place, par exemple pour Z-OS, d'infrastructures mutualisées et

de partitions. Afin de pérenniser ces services, Solidaires Finances Publiques revendique la formation des nouveaux collègues issus des concours informatiques affectés dans ces structures, en partenariat avec les collègues « sachants » avant leur départ en retraite et la perte de leurs connaissances.

Pour les services d'administration système, réseaux ou applicatifs issus du feu projet COPERNIC, les collègues travaillent majoritairement en équipe et sont souvent soumis à des astreintes afin de garantir une « haute » disponibilité des applications informatiques pour les usagers et les agents de la DGFIP. Pour garantir ce niveau d'exigence et de fonctionnement, les emplois existants doivent être tous pourvus et les collègues doivent pouvoir accéder à une formation professionnelle de qualité et en proximité afin de conserver leur grande technicité. Solidaires Finances Publiques continuera à porter la revalorisation du régime indemnitaire des astreintes et des heures supplémentaires (voir paragraphe suivant).

L'État a choisi de mettre en service et de développer son cloud (NUBO) mais le futur basculement des applications DGFIP dans ce cloud a et entraînera des conséquences sur les services d'exploitation. Une note récente du Premier Ministre demande que tous les nouveaux projets informatiques ou ceux présentant une évolution majeure s'appuient sur une offre dans le cloud. Si des marges de manœuvre existent encore pour les projets présentant un coût complet inférieur à un million d'euros, tous les autres doivent être dans NUBO. Dans le cas contraire, des explications sont à donner à la direction interministérielle du numérique (DINUM).

Cette migration n'est pas sans conséquence. En effet, une migration dans NUBO implique un développement en DEVOPS quasiment obligatoire. Les environnements applicatifs et systèmes virtualisés passeront de la phase de développement à la phase de production par une adaptation grandement automatisée (recopie de configuration d'hyperviseurs, de VM...). Ce principe remettra en cause les métiers des administrateurs systèmes et/ou réseaux et/ou applicatifs : moins ou plus d'installations de plateformes spécifiques en production, moins de gestes d'exploitation, moins de mise en place de DI complexes, décloisonnement des compétences entre Développements / INTEX / Production...

Finalement, les prérogatives et les missions de ces services seront réduites à moyen terme.

Parlons astreintes :

Une astreinte c'est quoi ?

L'article 5 du décret du 25 août 2000 définit l'astreinte comme une période pendant laquelle l'agent, sans être à la disposition permanente et immédiate de son employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'administration, la durée de cette intervention éventuelle étant alors considérée comme un temps de travail effectif.

Deux éléments sont à distinguer :

- l'astreinte ou plus exactement l'astreinte passive : période pendant laquelle l'agent ou l'agent(e) demeure joignable et est potentiellement amené à intervenir ;
- l'intervention ou astreinte active, qui

peut notamment donner lieu à un déplacement et qui peut être déclenchée en cas d'alerte, d'incident ou pour assurer le bon fonctionnement des applications.

Il est rappelé, à ce titre, que si une période d'astreinte à domicile ne donne pas systématiquement lieu à une intervention, l'intervention est, quant à elle, nécessairement précédée d'une période d'astreinte passive. Théoriquement, le volume d'astreintes par agent est limité à une dizaine de semaines par an.

Le décret n° 2002-158 du 8 février 2002 précise que la compensation « horaire » des astreintes/ interventions et leur compensation financière (rémunération) sont exclusives l'une de l'autre.

L'arrêté ministériel du 8 février 2002 fixe les taux de rémunération applicables et les modalités de compensa-

tion horaire.

La compensation « horaire » distingue :

- la période d'astreinte (astreinte passive) : elle est d'une demi-journée de repos compensateur pour 5 nuits de jours ouvrés, un jour férié ou un jour de week-end (soit 1,5 jour pour une semaine complète d'astreinte) ;
- la période d'intervention (astreinte active) : la période compensée correspond à la durée effective de l'intervention majorée du temps de trajet de l'agent entre son domicile et le lieu de l'intervention. Lorsque l'intervention est effectuée à distance, notamment à partir du domicile de l'agent, la période d'intervention débute dès qu'il est sollicité pour intervenir. Elle correspond au nombre d'heures de travail ainsi calculé majoré de 25 %, conformément à l'article 2 de l'arrêté ministériel du 8 février 2002.

Pour la compensation financière :

Astreintes	En semaine	15,24 € par jour
	En week-end ou jour férié	7,62 € par demi-journée, 22,67 € par nuit
Interventions	22,86 € par heure	

Outre ces dispositifs, les personnels informaticiens effectuant des astreintes à domicile sont également éligibles au complément d'allocation complémentaire de fonctions lié aux contraintes horaires particulières.

En semaine	5,00 € par jour
En week-end ou jour férié	3,50 € par demi-journée, 7,00 € par nuit

Bien évidemment, pour Solidaires Finances Publiques, une revalorisation forte des modalités des astreintes doit être revue au plus vite. Nous venons de le voir, cette compensation est fixée par un arrêté ministériel du 8 février 2002, donc le taux et la compensation financière n'ont pas été revus depuis 20 ans !

Notons que cette demande de revalorisation fait partie des points que porte Solidaires Finances Publiques dans l'ensemble des instances nationales et locales depuis plusieurs années.

TA VOIX, NOTRE FORCE !

Plus que jamais, Solidaires Finances Publiques sera à vos côtés pour vous conseiller, vous défendre, faire respecter vos droits et en acquérir de nouveaux et cela tout au long de votre carrière à la DGFIP !



Syndicat national Solidaires Finances Publiques,
BOITE 29, 80 rue de Montreuil 75011 PARIS
contact@solidairesfinancespubliques.fr solidairesfinancespubliques.fr