

L'ARC en ciel

n°05
Septembre 2021

Journal CGT des ESI de
Lille,
Amiens,
Rouen et
Caen



Centres Informatiques En Lutte pour ne pas subir, pour proposer, pour gagner tous ensemble !

Alors que le gouvernement Macron est responsable d'une gestion calamiteuse de la pandémie, en envoyant les soignants bosser, malades du COVID, sans masque, sans gel, avec des sacs poubelles en guise de blouse, politique meurtrière partout et en particulier dans les EHPAD ; alors que le gouvernement, pendant des mois, ne prenait aucune mesure pour fournir le vaccin à ceux qui le souhaitent, en particulier les personnes fragiles ; alors que le gouvernement persiste dans un refus de soigner, avec des milliers de lits d'hôpitaux supprimés, des hôpitaux entiers fermés, des suppressions de postes massives avec une recherche en soin dérisoire ; alors qu'il n'a fait que 3 % des inscrits aux dernières élections, le gouvernement prend une mesure brutale de division avec le pass sanitaire !

Non à la division, non aux nouvelles autorisations de licencier ! Il prévoit d'introduire la non-vaccination comme un nouveau motif de licenciement, visant à interdire à des centaines de milliers de salariés de travailler dans le secteur dans lequel ils se sont formés.

Édito

Modification express du code du travail : mise à pied, licenciement ! Dans la Somme, des employeurs écrivent déjà pour l'obligation d'être vacciné au premier jour d'août... alors même qu'il y a pénurie de première dose dans certains centres, qu'il n'y a pas

de rendez-vous avant le 10 août ! Ce n'est même pas le bâton et la carotte, c'est le coup de bâton directement !

Aujourd'hui, des manifestations pour les libertés, contre le pass sanitaire, sont organisées partout. Une vieille ficelle est ressortie, celle d'assimiler à des fascistes, ou pire des antisémites l'ensemble des manifestants indignés par la division, les mesures brutales de Macron, ou simplement attachés aux libertés. Nous combattons et

continuerons à combattre l'extrême droite et sa tentative désespérée de s'insinuer dans la contestation sociale. Tout comme nous combattons les mesures liberticides prises les unes après les autres par ce gouvernement.



Nous appelons à rejoindre ces manifestations sur les mots d'ordre suivants :

Non au pass sanitaire obligatoire !

Non à la mise en accusation des soignants !

Oui aux vaccins accessibles pour tous !

Pour l'arrêt des suppressions de postes et de lits dans les hôpitaux !

Nouvelles règles de Gestion

La DG a mis à l'ordre du jour du Comité Technique de Réseau (CTR) du 6 juillet les Lignes Directrices de Gestion (LDG). Le but affiché de ces LDG promotions est de positionner le Compte-rendu d'évaluation professionnel (CREP) comme pilier de tous les actes de gestion. Ce ne sont que des reculs pour les agents. Elles visent à donner du pouvoir aux directions locales et aux chefs de services en particulier qui, au travers du CREP, pourront faire miroiter tableau d'avancement ou liste d'aptitude.

Les LDG ne mettant en place aucun critère objectif, tout relève de l'appréciation des chefs de service contenue dans le CREP, qu'il a lui-même rédigé, ou du directeur local qui pourra décider d'écarter un agent d'une promotion

Les listes d'aptitude : la direction entérine le fait que les agents peuvent être jugés presque promouvables une année et plus du tout l'année suivante. On arrive donc à une situation assez ubuesque, où il faut d'une part présenter une situation stable dans le temps avec examen sur les 5 dernières années et un tableau synoptique qui doit être au maximum dans la plupart des directions, et d'autre part, subir de se faire écarter d'une année sur l'autre sans justification. Comme il n'y a plus de CAP en cas de réclamation, l'administration n'est même pas obligée de répondre, puisque par défaut le silence vaut refus.

Les tableaux d'avancement des cadres C et B : d'une part, les agents devront remplir les conditions d'ancienneté administrative et de ne pas avoir été écarté pour des raisons disciplinaires ou de choix du directeur. D'autre part, les collègues devront avoir au moins l'équivalent de 2 "très bon" et 2 "bon" dans leur tableau synoptique principal de CREP (hors fonction d'encadrement pour les B) et ne pas avoir d' "insuffisant" sur les trois dernières années pour pouvoir prétendre accéder au grade supérieur. On sait d'expérience que l'annotation de ce tableau varie énormément d'un chef de service à l'autre. Cela constitue donc une vraie rupture d'égalité entre les agents puisque les listes de sélection sont nationales.

Promotions dans la catégorie A : la sélection dérogatoire au titre de la fin de carrière qui permettait d'accéder au grade supérieur au bénéfice de l'âge est supprimée : le mérite avant tout ! S'agissant des promotions des A+, la DGFIP ne tient pas ses engagements contrairement à ce qu'elle affirme en matière de volume de promotion, tous cadres confondus.

En conclusion, les LDG promotions combinées aux LDG mobilités qui posent le choix comme principe (principalement pour la catégorie A pour le moment mais qui sera décliné sur les B et C à terme), mais aussi la suppression de 50 % des postes comptables et les restructurations permanentes, le recrutement de contractuels sur des missions habituellement exercées par des titulaires, les changements rapides et fréquents de périmètre des missions, voire les attaques contre notre



rôle de contrôle ou de régulateur de l'économie, les délais de séjours planchers et plafonds imposés (mobilité imposée suite à entretien de carrière tous les 5 ans), le recrutement en circuit court par les directeurs locaux sans règle avec le risque de bloquer les mouvements, les réductions de m² à venir, les difficultés à obtenir des informations fiables auprès des services RH exsangues... Plus aucun agent de la DGFIP, quel que soit son grade, n'a de visibilité en termes de carrière, de métiers et de localisation géographique. Bref de son avenir à la DGFIP...

Vous vous inquiétez du manque d'attractivité de la DGFIP, certainement qu'une partie des raisons sont là ! Combinées à la multiplication des postes au choix pour les mutations, ces nouvelles règles pour les promotions, affichent ouvertement que le seul principe de gestion des personnels est dorénavant le fait du prince.

Listes d'aptitude

La DGFIP a ouvert l'appel à candidatures pour la préparation des listes d'aptitude.

Pour la LA de C en B, les demandes devront parvenir à la direction au plus tard le vendredi 10 septembre 2021, délai de rigueur. Cette sélection est ouverte aux agents de catégorie C (administratif et technique) justifiant, au 31 décembre 2022, d'au moins 9 années de services publics.

Pour la LA de B en A, les demandes devront parvenir à la direction pour le lundi 13 septembre 2021. Cette sélection est ouverte aux agents de catégorie B justifiant, au 1er janvier 2022, d'au moins 15 ans de services publics dont 8 ans de services effectifs dans un corps de catégorie B. 10 ans doivent s'être écoulés entre deux promotions par liste d'aptitude.

Effectifs, où êtes-vous ?

L'ESI d'Amiens voit arriver de nouvelles missions d'exploitation d'applications en nouvelles technologies (évolution de RLOC, GMBI-telefon et, plus tard, GESLOC et R-ODL). Si ces évolutions veulent donner une image d'ESI "dynamique", la CGT ne peut que souligner le décalage avec les très importants sous-effectifs de l'ESI : comment absorber ces nouvelles missions quand il manque déjà tant de monde ? Comment éviter la surchauffe pour

les collègues déjà bien occupés ? La Direction ne méconnaît pas les sous-effectifs mais n'a pas de solution miracle. Alors que trois postes de PSE sont vacants, ses réponses sont donc invariablement la recherche de synergies, la meilleure affectation des collègues, mais aussi le recrutement de contractuels.

Cela conduit plusieurs collègues à découper leur journée sur plusieurs missions, jusqu'à trois, par exemple : exploitation système ZOS, exploitation applicative RLOC ou TELEFON sous UNIX et expertise système Z pour l'EIM.

Comme les PSE, plusieurs programmeurs sont répartis sur des missions très différentes, par exemple certains d'entre eux travaillent pour l'exploitation applicative RLOC, GMBI-telefon sous système UNIX, mais aussi pour l'exploitation MAJIC sous système ZOS et enfin ont aussi des objectifs de développement COBOL pour le bureau SIID. À temps restant, s'il existe encore, il y a aussi une mission de conversion de programmes assembleur en COBOL.

Comme cela ne suffisait pas, la direction prenant appui sur une fiche d'un Comité de Pilotage du bureau SI sur l'attribution de l'application GMBI-telefon, impose des contraintes horaires aux trois programmeurs en charge de cette application : ils doivent assurer une présence de 8h à 18h. Cette rotation doit être réalisée à trois avec plus ou moins des astreintes déguisées et non rémunérées ! Il s'agit clairement d'une profonde remise en cause du régime des horaires variables et des règles de gestion en matière de rémunération des astreintes. Cela n'est pas acceptable.



D'ici deux ans, le nombre d'agents C en équipe ou journée va passer de 5 à 1. Ces collègues assurent la surveillance et des travaux hors des plages horaires habituelles pour l'application MAJIC ; ils réalisent également les productions informatiques pour les partenaires internes et externes à la DGFIP. À cause de la décision de Monsieur Rousselet de liquider les agents C dans les ESI (-72 C à la

DiSI Nord en deux ans : fermeture ADO, "conversion" en emplois A), il n'y a plus de "vivier" d'agents C à l'ESI pour renforcer cette équipe. N'en jetez plus la coupe est pleine !

Il y a URGENCE à recruter des titulaires pour palier les vacances et à créer des emplois pour faire face à ces nouvelles missions. Assurer le bon fonctionnement du service, en demandant toujours plus aux agents jusqu'à créer de la souffrance au travail n'est pas une solution acceptable ni durable. Rapidement, ce sera perdant – perdant !

Cherchez l'erreur

Lors de chaque CTL, lorsque nous intervenons pour marquer notre opposition au recrutement de contractuels en lieu et place de fonctionnaires titulaires, la direction se veut rassurante par la mise en avant de la durée des contrats proposés : CDD d'un an qui se termine fin août pour ne pas bloquer une éventuelle mutation ou promotion d'un agent titulaire. Ci-contre, voici un extrait d'une annonce publiée sur le site de pôle Emploi en vue de recruter un contractuel à la DiSI Nord.

Descriptif du poste :

en tant qu'assistant informatique de proximité, vous rejoignez une cellule qui sera alors composée de deux personnes à Boulogne-sur-Mer, rattachée à la Cellule Informatique Départementale du Pas-de-Calais (62) située à Arras. (...)

*Pour les candidats non fonctionnaires, le recrutement sera établi dans le cadre d'un **CDD de 3 ans** régi par l'article 4-2 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 modifiée. La rémunération brute annuelle proposée est de 19 331 €.*

Télétravail

La CGT Fonction publique, après consultation de ses organisations, a décidé de signer l'accord relatif au télétravail dans la fonction publique. En effet, la CGT se félicite d'aboutir à un accord socle trois versants avec l'obligation pour les employeurs de la mettre en œuvre et/ou d'ouvrir des négociations dans le cadre du dialogue social de proximité avant le 31 décembre.

La CGT a bien pris acte, même si l'accord ne répond pas à toutes nos revendications, des évolutions importantes obtenues dans l'intérêt des personnels, sur des questions essentielles comme la santé au travail, les conditions de travail et la prévention des risques professionnels,

le maintien du collectif de travail et du lien social, l'égalité professionnelle, la formation et le rôle de l'encadrement, la prise en charge des matériels et de l'indemnité forfaitaire de frais, la prise en compte des agents en situation particulière, le droit syndical et les droits de recours et la négociation obligatoire sur le droit à la déconnexion.

La signature de la CGT sera responsable et exigeante. Dès cet automne les négociations de l'accord cadre seront l'occasion de gagner de nouvelles avancées pour les personnels. L'accord complet est disponible sur DÉCLIC le site de la CGT DiSI Nord.

Bonne installation dans leur nouveau service

Direction

Pôle pilotage : Laurence Duretete

Pôle ressources : Armelle Rousseau

ESI de Rouen

Exploitation : Stéphane Bertois, Benoît Lecland et Marie-Joseph Fiquet

Développement : Julia Leven et Marie-Ange Monrose-Dieul

ESI de Caen

Développement : King-Hung Ho, Leila Rammou, Mickaël Couppé de K. Martin, Valentin Franco et Grégory Ozenne

CID 14 : Philippe Descombes et Bernard Lesage

ESI d'Amiens

Développement : Cédric Montout et Yohann Vanhooategem

Exploitation : Laurence Cailleux

CQR et AT : Jennifer Roger

CID 80 : Maleaume Orlinski

ESI de Lille

Exploitation : Martin Alluin, Laurent Lamand, Christophe Desprez et Marie-Claire Douchez

AT : Jean-Michel Maurée

SIL : Cédric Demarcq

Culture

Le goût du vrai

Dans ce court texte, le physicien et philosophe des sciences Étienne Klein prend du recul et tente d'analyser la période étrange dans laquelle nous sommes noyés depuis le début de la crise sanitaire. Un essai pertinent sur la société actuelle où les véracités scientifiques se transforment en de simples opinions dans les débats politiques et la déferlante de délires

médiatiques. Une hauteur de vue salutaire qui remet la science à une place qui aurait toujours dû être la sienne. Le goût du vrai... Une lecture qui ne coûte pas grand-chose... Une lecture qui ne prendra qu'une petite heure de votre précieux temps... Mais, surtout, une lecture salutaire par les temps qui courent !

