



DiSI Ile-de-France

Liminaire au CTL du 16 octobre 2020



Monsieur le Président,

L'ordre du jour de ce CTL appelle assez peu de remarques de notre part concernant les trois sujets qui nous sont soumis : « Bilan de la notation », « Les recrutements à la DiSI IdF », « PF budgétaire ». Nous y reviendrons au cours de nos échanges de la journée.

Notons toutefois le recours de plus en plus important aux contractuels. Concernant le manque d'attractivité de la DGFIP en matière d'emplois informatiques, la DiSI n'est évidemment pas en cause (ou seulement de façon marginale). Par contre, elle a son rôle à jouer en matière de formation et de qualification. Une attitude plus volontariste dans ces domaines serait bénéfique pour tout le monde. Présenter systématiquement le statut comme un obstacle à la mobilité (et le recours aux contractuels comme la seule solution possible) au lieu de s'attaquer aux causes profondes de l'inertie de notre administration, ne permet évidemment pas de se rapprocher d'une solution.

Mais ce sont surtout les sujets absents de cet ordre du jour qui nous préoccupent. Alors que nous ne nous sommes pas revus depuis le 3 juillet et que les grandes villes de France passent les unes après les autres en situation d'alerte maximale, nous constatons que :

- rien ne nous est soumis relativement à l'organisation mise en place pour faire face à une éventuelle nouvelle flambée épidémique,
- aucun bilan des conséquences de la période de confinement ne semble avoir été tiré,
- la question n'est pas non plus abordée sous l'angle du télétravail,
- aucun point d'informations sur les décisions prises par la DGFIP en matière d'éditique et les conséquences pour le site de Nemours n'est proposé,
- la fermeture des ADO, pourtant discutée en GT informatique au mois de septembre, semble une question révolue,
- nous n'avons pas davantage d'informations sur l'immobilier et les travaux prévus.

Dans notre liminaire du 9 juin dernier, nous écrivions que, malgré ses inconvénients, le télétravail était l'arme la plus efficace pour empêcher une reprise de l'épidémie et que « *la DGFIP engage[ait] lourdement sa responsabilité en ne maintenant pas le télétravail « partout où c'est possible », comme le demandait le premier ministre* ». Et face au relâchement qui a suivi la période de confinement, nous n'avons eu de cesse de rappeler le risque de deuxième vague épidémique. Il n'appartient évidemment pas aux organisations syndicales de dicter la politique sanitaire à suivre mais il ne vous aura pas échappé que le gouvernement français a fait le choix de lutter contre l'épidémie et non d'attendre que se soit développée une immunité collective. Il rappelle depuis des mois l'importance de recourir au télétravail. Or le taux de télétravailleurs à la DGFIP ne dépassait pas 6 % début octobre et ce taux semblait encore plus faible au sein de la DiSI-IDF. Sachant qu'une grande partie des agents de la DiSI soit habitent en zone rouge, soit y travaillent, soit la traversent au cours de leurs transports quotidiens, le non recours au télétravail rend la DiSI statistiquement responsable d'un certain nombre de contacts inutiles et donc de contaminations évitables en Ile-de-France.

Cette politique, qui semble ignorer la réalité de l'épidémie, a d'autres conséquences dommageables : de nombreux collègues ne comprennent pas pourquoi ils doivent subir à longueur de journées l'inconfort lié au port du masque alors qu'ils pourraient réaliser leurs missions avec la même efficacité sans participer aux flux croisés de population dans l'espace public et professionnel. Ceux qui sont placés en ASA parce que cas contact, se trouvent exclus de fait du collectif de travail alors que justement, la direction justifie son choix de limiter le recours au télétravail en expliquant que cela permettrait de recréer du lien. D'une manière générale, cette dissonance entre les déclarations gouvernementales et la politique effectivement appliquée au sein d'une des principales administrations de l'Etat est source d'incompréhension et d'anxiété pour de nombreux agents, y compris pour leurs encadrants. Nous sommes également surpris que les jauges qui avaient été définies dans les documents de déconfinement de mai 2020 soumis aux représentants élus du CTL soient dépassées, sans que les instances représentatives aient été sollicitées pour donner leur avis.

Mais le plus problématique est probablement qu'à force d'ignorer la situation épidémique, la DiSI non seulement n'aura tiré aucun enseignement de la phase de confinement mais en plus, se trouvera à affronter la deuxième vague dans des conditions pires que la première. Au mois de mars, l'impréparation pouvait s'expliquer. En octobre, personne ne peut comprendre pourquoi les PC nécessaires au télétravail ne sont toujours pas prêts, pourquoi l'encadrement n'a pas été formé à la gestion d'équipes dispersées, pourquoi les bonnes pratiques dégagées durant la période de confinement et les outils développés n'ont pas été recensés pour les mettre à la disposition de tous.

A plusieurs reprises, des problèmes de sécurité informatique ont été invoqués pour expliquer le non recours au télétravail dans la sphère informatique. Nos questions pour essayer de savoir d'où venait le problème n'ont jamais reçu de réponse. Et nous avons beau retourner le problème dans tous les sens, nous ne comprenons toujours pas d'où pourrait venir la difficulté. Pire, nous découvrons que le télétravail a été accordé de façon relativement libérale dans les équipes de développement des services centraux. Le mystère s'épaissit donc car, si problème de sécurité il y a, il concerne tout le monde et il est probablement plus facile et plus efficace pour un attaquant d'introduire du code malicieux dans des applications que de contourner des défenses robustes. Au final, en refusant de répondre à cette question, la direction entretient ses informaticiens dans la méconnaissance des questions de sécurité au lieu de les préparer aux problèmes bien connus auxquels ils pourraient être confrontés dans le cadre du télétravail.

Notre conclusion est donc qu'aucune des raisons alléguées pour refuser le télétravail dans les DiSI ne correspond à la réalité. L'absence totale de réaction et d'adaptation face à une épidémie qui n'a pas dit son dernier mot, semble à bien des égards criminelle. Que la décision vienne de plus haut, c'est probable puisque toutes les DiSI ont adopté sensiblement la même approche. Il nous semble néanmoins de votre devoir – tant moral que juridique – d'user de la latitude dont vous disposez pour refuser une politique qui met inutilement en danger la santé des agents placés sous votre responsabilité.

Ce rappel juridique, Monsieur le Directeur, n'est pas gratuit :

- nous avons une responsabilité vis à vis de nos collègues immédiats que nous devons éviter de contaminer par tous les moyens,
- nous en avons une vis-à-vis des collègues plus éloignés et des usagers, qui consiste à éviter que des services entiers soient fermés à cause de trop nombreuses contaminations, ce qui compromettrait le bon fonctionnement de notre administration,
- nous nous devons aussi d'éviter de surcharger les transports en commun, pour permettre à ceux qui n'ont pas le choix, de les emprunter dans de meilleures conditions,

- plus généralement, nous devons tout faire pour éviter de créer les conditions de la propagation du virus et donc l'approfondissement de la crise économique et sociale que nous allons traverser,
- enfin, par égard pour le personnel soignant, nous devons tout faire pour éviter les situations qui débouchent sur une surcharge du système de santé.

Nous ne disons pas que le risque zéro existe et d'ailleurs, après y avoir mûrement réfléchi, nous avons organisé des HMI avec l'idée que la situation sanitaire ne devait pas nous empêcher de remplir notre rôle ni de maintenir le contact avec les collègues. Nous disons juste qu'il est anormal qu'autant d'informaticiens continuent de venir travailler en présentiel alors que l'organisation mise en place durant le confinement a prouvé que le télétravail leur était parfaitement accessible.

Les récentes déclarations gouvernementales vont probablement obliger la DGFIP à sortir de son immobilisme. Etant donné le niveau d'impréparation de notre direction, on peut redouter que l'organisation qui sera déclinée au niveau de la DiSI ne soit optimale ni pour les personnels concernés ni même au niveau prophylactique. Par exemple, notamment pour les services travaillant en équipes alternées, il est probable qu'une alternance hebdomadaire entre présentiel et télétravail serait plus efficace pour éviter les risques de transmission que deux ou trois jours d'absence par semaine. Nous incitons donc la DiSI à privilégier une approche au plus près des réalités du terrain et des besoins des agents.

Comme nous le disions en préambule, dans ce contexte perturbé, un point sur l'immobilier aurait été bienvenu : à Nanterre, les fuites qui neutralisent une partie de l'espace disponible rend la distanciation telle qu'elle a été définie impossible en pratique ; à Montreuil, c'est l'arrivée de France Recouvrement, associée à un afflux de stagiaires, qui rend le respect des distances plus difficile. Encore une fois, nous avons la pénible impression que la direction préfère ignorer la réalité de l'épidémie plutôt que de prendre les décisions qui s'imposent. Par ailleurs, à Nemours, la construction d'un nouveau bâtiment évoquée en CTR mériterait mieux que les bruits de couloir qui circulent à ce sujet.

Quant au suivi des conséquences sociales des restructurations en cours, il devrait être placé d'office à l'ordre du jour de chaque CTL.

Enfin, au titre des questions diverses, nous apprécierions qu'un point soit fait lors d'un prochain CTL sur les frais de missions remboursables relatifs aux concours et formations. Nous comprenons la nécessité du contrôle des dépenses et de leur régularité. Mais nous constatons que le système est devenu si complexe qu'il se transforme en obstacle pour les candidats et stagiaires. Une fois de plus, tout semble organisé pour dissuader les agents de se former et de progresser.