



CR Debriefing CTPC du 15 octobre

Ordre du jour

- projet d'arrêté du service à compétence nationale « systèmes d'information budgétaire, financière et comptable de l'Etat » (AIFE)
- projet d'arrêté modifiant l'arrêté du 26/01/2005 relatif à l'organisation du SESSI
- PLF 2009
- Avenant protocole ARTT service repro
- Bilan social 2007 pour la Centrale
- Point immo en Centrale

L'AIFE ou agence pour l'informatique financière de l'Etat a été créée en 2005 pour accompagner la mise en place la Lolf et déployer le système Accord (outil de gestion de la dépense centrale) dans les services de l'Etat. L'arrêté soumis au CTPC a pour but de prendre en compte le déploiement de CHORUS, application commune et interministérielle (services centraux et déconcentrés) fédérant les grandes fonctions financières de l'Etat.

SUD a une fois de plus dénoncé la logique d'agence très en cour actuellement. Avec son pendant ONP (office national de paye), l'état ne prépare t'il pas une externalisation de sa gestion financière et budgétaire ? Cela rejoint d'ailleurs les préoccupations des agents du Service des pensions qui entendent parler d'un passage en « caisse de retraite » de façon récurrente. En ce qui concerne l'AIFE, nous nous sommes étonnés de la montée au niveau supérieur du projet alors même qu'aucun bilan contradictoire n'a été établi à notre connaissance sur Accord Palier 2006 et que la mise en production des applications de gestion ont posé de très gros problèmes aux agents. Nous avons souligné le point d'inquiétude suscité par la nécessaire sécurisation des données d'une façon générale et le respect de la confidentialité pour le SIRH. Le recours systématique à la sous-traitance, en l'absence d'une véritable politique informatique ministérielle et interministérielle, pose le problème de la perte de compétence interne tant dans la conception que dans la mise en œuvre technique et la maintenance. La question des moyens humains et de la formation des équipes se pose aussi de manière accrue du fait que de par le déploiement de Chorus comme du SIRH, des baisses d'effectifs sont attendues dans les services centraux ; par contre la déconcentration de gestion au niveau des gestionnaires de proximité, en tout cas pour le SIRH, va entraîner un besoin en compétence accru. Nous avons d'autant plus signifié notre inquiétude que le calendrier retenu ne paraît pas réaliste (1^{er} janvier 2010). Nous en avons profité pour demander qu'un point nous soit fourni sur le service facturier dont l'expérimentation a été un fiasco aboutissant à des retards de paiement considérables des fournisseurs et prestataires de service extérieurs ! (en discussion, l'engagement de M. Soetemont, sous directeur aux RH, d'identifier de remédier aux dysfonctionnements de MARHS a été évoqué)

Le sessi : le chef de service a présenté un certain nombre de justification à la modification de l'organisation du centre de production de Caen, toutes rassemblées sous la bannière de la refonte des enquêtes annuelles « Fusain ». Or pour nous, Fusain a le dos très large et la présentation du chef de service ne reflète pas la réalité. Nous avons dénoncé fortement l'absence de concertation concernant les points clés de cette réorganisation, c'est à dire le découpage en divisions et équipes et la réalisation de fiches « métiers » appelées fiches de poste à tort par la direction. Le chef de service en craint pas de recourir à la désinformation en indiquant qu'une dizaine de réunions de concertation ont eu lieu : il comptabilise certainement les GT à destination des agents. Or, 1° ce type de Gt ne saurait se substituer à une concertation avec les syndicats, 2° les GT n'ont porté que sur la partie la moins sensible de la réorganisation ; 3° les syndicats n'ont eu accès au dossier sensible de la répartition des personnels qu'à partir du 8 septembre et encore après avoir réclamé un

réunion ad hoc et avoir réclamer plusieurs fois des documents d'ensemble. Quant aux raisons invoquées : le changement de nomenclature, nous avons rappelé que nous avons saisi depuis plus d'un an la direction de l'importance de se saisir du sujet sans qu'aucune concertation n'ait été initiée depuis ; l'évolution de la charge de travail, nous avons rappelé la réticence de la direction à communiquer sur ce sujet et la confusion entretenue sur la comptabilisation en ETP ou effectifs réels. Nous avons conclu en dénonçant le mépris sans précédent de la direction du sssi envers le dialogue et l'attitude néfaste des syndicats CFDT (celle-ci étant représentée en CTPS par des cadres proches de la direction) et SPSCM qui n'ont pas hésité à voter pour cette réorganisation malgré une pétition signée par 90 agents sur 150. L'absence de fiches de postes organisant le mouvement engendré par cette réorganisation entraînant des dérives quant à l'attribution des postes et constituant un dangereux précédent, SUD, après avoir épuisé toutes les voies de discussion et sollicité en vain une intervention extérieure sous forme de demande de médiateur, n'a pas caché sa détermination à mettre en route tous les recours qu'il estimera nécessaires, y compris devant le tribunal administratif.

Le PLF 2009 : en dehors des remarques sur les suppressions d'emplois (- 74 en brut ; - 35 avec le solde des entrées et sorties de périmètre), SUD a souligné le manque de transparence ou l'absence des indicateurs associés au programme « stratégie économique et fiscale ». A l'heure où l'exercice budgétaire est compromis par les mauvais résultats du pays, un peu de réalisme et d'honnêteté auraient été d'autant plus appréciables que la tendance négative va s'accroître avec une crise financière débouchant sur une crise économique. Nous avons demandé des explications sur les indicateurs en baisse aux pensions entre 2006 et 2007 et questionné sur l'impact et le bilan de la mise en place du CIR. Enfin, l'absence d'une ligne identifiée sur les pénalités pour défaut de recrutement de handicapés a été l'occasion de réclamer de la transparence en centrale sur ce sujet (le bilan de la CRIPH joint dans le bilan social est un bilan ministériel, toutes directions confondues) et l'imputation de ces pénalités au plus près des responsables du recrutement, c'est à dire au niveau du budget de programme voire de BOP.

Le bilan social : les efforts de présentation et de lisibilité ont été remarqués. Cependant, des demandes ont été faites sur une approche dynamique avec historique de certains tableaux : effectifs, congés maladies et accidents, recrutement handicap.

En discussion, les problèmes générés par l'accumulation des jours de CET notamment par les cadres a été évoqué. Pour SUD, cette mesure, malgré la possibilité de monétisation réduite à 4 jours instituée cette année, est une bombe à retardement et risque de générer des problèmes de gestion énorme et même de fonctionnement (cas des agents qui prennent leur solde juste avant leur départ en retraite) dans les services.

Le point immobilier a également fait l'objet de réserve sur le projet entamé de construction d'un immeuble à IVRY ; la desserte en transport en commun paraissant de mauvaise qualité.

Enfin, l'inquiétude et les incertitudes auxquelles les agents de centrale des DRIRE sont confrontés ont été évoquées notamment ceux qui relèvent des Direccte.

Le CTPC du 15 octobre a été enfin l'occasion pour les OS représentative de dénoncer les conditions d'intégration des agents de la DGAFP dont la direction veut maintenir le régime de modulation de primes alors que les agents souhaitent massivement un alignement sur les montants et modalités de centrale