



Compte-rendu du GT informatique du 13 avril 2018

Ce groupe de travail s'est déroulé en présence des représentants des bureaux A1, A2, et C3

En préambule nous avons fait part de notre mécontentement du fait de la réception très tardives des convocations entraînant en cette période de grève SNCF des problèmes de déplacement pour les participants, et des désistements forcés.

D'autres remarques :

- rien sur les compétences dont la DGDDI a besoin (et si elle les a), la répartition, pour mettre en oeuvre le schéma directeur du SI (recrutement ? contractuels ? prestataires ?)
- informaticiens de la DG qui ne touchent pas leur prime TAI en totalité.

Le syndicat UNSA DOUANES intervient également sur 3 points :

- > Mise en oeuvre des nouvelles réglementations communautaires qui n'est pas abordée dans le document (GPDR)
- > Recrutement des contrôleurs programmeurs
- > Environnement de formation

Réponse du bureau A1 : Ce n'est pas le lieu de discussion sur la gestion des RH informatique bien qu'A1 soit présent.

Leur présence serait liée au point concernant le recrutement des contrôleurs. Concernant les effectifs informatiques cela fera l'objet d'une réunion qui fera suite à des travaux de la gestion des ressources humaines, mais aussi des planifications plus générales en cours de négociation au niveau au dessus de la DGDDI.

Cette réunion se fera sous la présidence de la SdA.

Réponse de la sous-direction C : présentation du schéma surtout au niveau Blockchain mais aussi ESSOC, RISE, outils collaboratifs avec le projet ADM 2022.

Le schéma et l'architecture date de 2000 baties autour des portails et d'accès Web.

Le PSD, mais aussi les évolutions techniques + réglementaires obligent le SI a évoluer.

Avec le PSD, le SI est obligé de prendre en compte cette politique de resserement et d'ajouter des nouvelles couches pour faire de la transversalité.

L'augmentation de la dématérialisation occupe de plus en plus de ressources, génère de plus en plus de panne, des difficultés accrues de sécurité et de maintenance.



Tout cela amène à la nécessité d'évoluer, et rapidement en raison des nouvelles politiques à mettre en oeuvre rapidement :

- ambition DG avec les nouvelles méthodes de travail, les évolutions digitales, les outils.
- action publique 2022 qui veut dématérialiser à 100% au niveau interadministration/interministériel
- mise en oeuvre du CDU avec le DCN, le DCC, le self assesment, ICS/ECS qui sont complètement revus, etc.. Au niveau SI c'est énorme. Sans compte sur le changement de format d'échanges des données (ex-DAU).
- Le Brexit avec ses modalités qui sont totalement inconnues (Brexit sec qui serait le plus simple ? Brexit avec des facilités négociées avec des adaptations SI lourdes ? Modalités des périodes de transition, des régimes/destinations particulières en cours ?)
- la loi ESSOC avec ses impacts structurant sur le SI;
- la gestion du E-commerce et ses impacts sur l'activité de la DGDDI (+12% par mois) et la cybercriminalité qui explose depuis 2015.

Tout ces éléments doivent être opérationnels en 2021/2022 et exigent de changer/adapter le schéma directeur du SI. Cette démarche a été faite entre septembre et novembre 2017 avec les centres et un peu avec le métier.

La démarche a été faite rapidement mais pour avoir une ligne directrice rapide et lancer les chantiers rapidement pour être en corrélation avec les objectifs/échéances qui nous sont imposées et qui sont très proches.

Le SI a été étudié par outils et par leur utilité (du côté métier), mais aussi dans le cadre du contexte interministériel (avec action publique 2022).

Action publique 2022 dit - qu'il faut mutualiser : l'hébergement (avec une notion de cloud privé de l'Etat et de le compléter par du cloud externalisé), donc Datacenter (il y aura des adm qui hébergeront le cloud souverain, les autres seront hébergés par les centres désignés). Master interministériel pour les PC. S'offre à nous deux choix, soit on offre des services et on se positionne, soit on arrête tout et on ferme.

Le CID a eu des investissements lourds et la DNSCE a un potentiel qui peut être augmenté largement ce qui est un gros avantage pour l'avenir. Le but de la DGDDI est de se placer comme fournisseur d'offre, tout en intégrant les évolutions technologiques. But, survivre aux autres douanes de l'UE et aux autres ministères/administrations français.

Le schéma directeur essaye de tenir compte de cette situation.

Concernant le GPDR, il doit entrer en vigueur le 25 mai, mais personne n'est prêt. Le projet est piloté par le SG (Bruno Latombe) et on est sur une mise en oeuvre très molle.

Pour la DGDDI, la chance est d'avoir des référentiels où on peut tracer les traitements assez rapidement.

Le syndicat UNSA Douanes pose la question au niveau local, car rien n'est tracé ou traçable ce qui est problématique, et il faudra aussi changer la politique du SI local (AD ou LDAP au lieu du poste de travail).

La SdC répond qu'en effet, il faudra évoluer, mais que cela n'est pas la priorité pour le SG (la priorité étant les applicatifs).

Transformation RH, c'est le passage dans SIHIUS maître avec l'accompagnement du transfert, l'interfaçage entre les applications RH existantes (CLAF, mutations, mathieu,..) avec SIRHIUS, avec le nouveau développement des nouveaux applicatifs métiers, la gestion et le suivi des personnels.

- L'UNSA pose la question de STAFI : confirmation de la prise en compte.

Prise en compte des spécificités DGDDI (gestion des armes, etc..) ou d'activités spécifiques car certaines peuvent faire l'objet de mutualisation au niveau interministériel. Il y a un projet de mise en place d'un outil de gestion de stock interministériel (à voir car l'expérience montre qu'il faudra créer des outils annexes pour pallier le manque de profondeur de ce genre d'outils interministériels).

UNSA DOUANES – 6 rue Louise Weiss – Bâtiment Condorcet – Télédéc 322 – 75703 PARIS CEDEX 13

Local DG : 01.57.53.29.26 – Portables : 06.61.71.67.90 ou 06.14.48.16.17

Courriel : unsadouanes@gmail.com



Il y a aussi la prise en compte de la mutualisation des bases de données et des questions/réponses que les agents et opérateurs se posent, ce qui demande une adaptation du SI.

L'évolution du marché du travail et des méthodes de travail amènent à repenser les moyens (par exemple : 10% du parc du ministère sont des portables, 50% dans le privé).

La question est posée sur la prise en compte de l'ergonomie des postes de travail, car la DG a la volonté de mettre au centre les utilisateurs. Si tel est le cas, l'ergonomie doit être prise en compte, des comités utilisateurs doivent être mis en place, etc., pour avoir l'avis réel des utilisateurs et éviter les décalages entre les méthodes du travail et les outils fournis/la structuration des outils/applicatifs informatiques. L'exemple est CHorus-DT ou SIRHIUS qui sont des outils qui posent beaucoup de problèmes d'ergonomie et de compréhension.

La SdC est favorable à la prise en compte des utilisateurs, mais la mise en place de méthodes/pratiques n'est pas suffisante. Il y a une acculturation basée sur de la formation qui est obligatoire pour que cela fonctionne. Si en SI il y a la méthode AGIL, cette méthode fait peur aux usagers.

Quelques remarques :

- Autrefois, C3 sélectionnait des usagers pour assister aux COPIL et participer à l'élaboration du cahier des charges/test des applications au niveau du recettage.

Ne pas avoir de MOA dédiée pose beaucoup de problème car les rédacteurs ont le règlementaire et le SI à gérer. Avoir des MOA dédiées sur des sujets d'ampleur est une chose à envisager (cela a été fait avec succès à la DGFIP)

Il n'y a pas de prise en compte au niveau de la DNRFP du métier de MOA pour les inspecteurs.

La SdC répond :

- pour ce qui est de la formation, C1 a lancé une réflexion sur la MOA, les méthodes de projet, ... Dans le prochain GT ambition DG, cela sera abordé et il a été demandé à des agents métiers d'y participer. Le but est de sortir des outils méthodologiques pour la mise en place de projets métier. La formation n'est pas le métier des informaticiens, c'est un métier spécifique. On est donc amené à externaliser mais pour accompagner seulement (pour la mise en place d'ateliers pour "soulager" les gens dans l'organisation, pas dans le support ou la logistique).

Pour tous les projets qui démarrent, les 2 premières semaines seront dédiées à la détermination des rôles et des missions de chacun.

Comme il y a l'ambition de 100% dématérialisation, on est obligé de travailler avec les gens métier et qui travaillent sur le projet, mais aussi de l'implication de la hiérarchie (pour avoir les bons entrants, des lignes directrices claires).

Avec la SdA, cette méthodologie et cette organisation ont été mises en place avec succès pour travailler sur le SI GRH.

Côté SdD, un poste de coordinateur de MOA

Pour le syndicat UNSA DOUANES cela nécessite le recrutement d'analyste et de Chefs de projet qui a été abandonné depuis quelques années ? y a-t-il volonté de recrutement/relancer ces métiers ? Qui de de la prise en charge de la formation IGPDE (2545 euros) car les DI ne veulent pas les prendre en charge ?

Nécessité de prendre en compte qu'il faudra aussi que ce métier soit présenté aux généralistes en FI pour informer de son existence. Or, il n'y a rien et surtout cela demande en amont une détermination des besoins. Il faut avoir la même démarche que la DGFIP avec l'assurance de la hiérarchie d'offre de postes pour les agents qui passent la qualification d'analyste. Cela aurait aussi l'avantage d'élargir le vivier des recrutements.

UNSA DOUANES – 6 rue Louise Weiss – Bâtiment Condorcet – Télédocus 322 – 75703 PARIS CEDEX 13

Local DG : 01.57.53.29.26 – Portables : 06.61.71.67.90 ou 06.14.48.16.17

Courriel : unsadouanes@gmail.com



SdA répond que la formation doit être prise en charge s'il s'agit d'une nécessité du poste, et s'il s'agit d'une démarche personnelle, cela doit être aussi pris en charge dans le cadre du compte formation (en application depuis le 1er janvier 2017). SdA ajoute que ce manque d'information MOA/MOE est vrai et qu'il y a la volonté de corriger cette carence à partir de l'an prochain notamment en ayant des formateurs dédiés.

SdC indique qu'à C1 ce problème est important.

- Une OS revient sur l'ouverture du concours Analyste, mais il y a d'autres pistes comme ouvrir des postes en fin de session FI généralistes comme avant.

SdA ajoute qu'il y a aussi la BIEP

- Pour le syndicat UNSA DOUANES: cela pose aussi le problème de la reconnaissance des qualifications des autres ministériels. Ces qualifications relèvent toutes du décret de 71... Cela ouvrirait encore le vivier. Il y a aussi les voies de concours où on peut avoir un

Le SdA indique que la réflexion peut s'engager pour les fonctionnaires, pour les emplois réservés ce n'est pas le cas. Pour le RIV7, c'est un système qui va réunifier les primes avec des barèmes spécifiques pour ceux qui ont des secteurs d'activités particuliers.

- Concernant les collègues venant des autres administrations, il faudrait prévoir une formation minimale pour les informer sur notre administration.

La SdA rejoint les syndicats sur ce point, mais avec un succès mitigé car beaucoup ont argué des obligations personnelles ou professionnelles pour passer outre ces formations.

Au niveau du SI, la DGDDI est plutôt bien placée même si l'on est pas à 100% démat. Toutefois, tout n'est pas rose :

- tout est trop "noyauté", chaque MOA se sent propriétaire de son application et ne veut pas échanger (exemple pour les PV où l'on a 4 applications différentes, ce qui occupe des ressources lourdes pour C). il faut casser cette vision "silotée".

- problème de la sécurité ;

- obsolescence du SI : C1 et C2 doit faire évoluer le pallier technique. C1 pour l'applicatif, C2 pour le matériel/architecture. Cela va entraîner la nécessité de formation des personnels et la réécriture des applicatifs (avec des montées de version).

La SdC indique que le problème ne porte pas sur les personnels mais sur la priorisation.

- Est posé la problématique d'applicatifs qui sont initiés par C ou par des bureaux techniques qui ne répondent pas au pallier technique, qui sont difficiles à maintenir ou à mettre en oeuvre (Quantum par exemple), alors que les applicatifs internes doivent répondre à des cahiers des charges très précis.

La SdC indique que certaines fois, il est obligatoire de passer par des produits sur étagère et il faut s'adapter à ces produits.

Il est répondu que cette attitude abouti à mettre en place des systèmes qui deviennent obsolètes et oblige les centres à laisser des systèmes complètement dépassés hors pallier technique.

SdC répond qu'il faut s'adapter car il y a des choses qu'on ne peut pas développer nous même.

Il va falloir prévoir les formations pour permettre aux informaticiens sur les veilles technologies de se réadapter, et faire de l'eternalisation sur ces vieux systèmes en attendant leur réécriture.

Il y a actuellement un travail sur la gouvernance du SI (C3 pour les projets, C2 pour les outillages). Ces travaux ont aussi pour but d'automatiser un maximum de tâches, d'unifier les processus et cela demande du temps ainsi qu'un grand accompagnement.

Une question est posée visant à savoir ce qui se cache derrière le terme de "partenaire".

La SdC indique que dans le cadre de la Blockchain, cela peut être une entreprise ou une entité connectée.

UNSA DOUANES – 6 rue Louise Weiss – Bâtiment Condorcet – Télédocus 322 – 75703 PARIS CEDEX 13

Local DG : 01.57.53.29.26 – Portables : 06.61.71.67.90 ou 06.14.48.16.17

Courriel : unsadouanes@gmail.com



L'arrivée du collaboratif implique aussi de nouvelles méthodes de travail, de méthodologies dans le SI (C1 est en train de se former à cela et il va y avoir le recrutement d'agents ayant ce profil).

Une OS demande si la SdC s'est penché sur la formation FI, FC, sur la veille technologique, sur les besoins, sur les structures nécessaires à ces nouvelles technologies, etc... ?

SdC répond que :

- pour la mobilité, cela ne pose pas de problème. il y a besoin de formation, mais cela n'est pas insurmontable.

- pour ce qui est des architectes des collèges, des RSSI, c'est un peu plus compliqué car il va falloir monter de toute pièce des formations. Il va falloir se faire aider et mettre en place un système de formation par escalade. Par exemple, la DNSCE a monté des formations SSI avec l'ANSSI, mais cela nécessite d'assurer un suivi et des mises à jour. Il est nécessaire d'utiliser des prestataires qui possèdent déjà des outils et de voir comment ils exercent leur métier en envoyant des agents DGDDI en immersion pour voir comment ils travaillent (cela s'est passé à Nantes avec des agents de la DNSCE qui sont allés chez SOPRA).

- les formations épisodiques ne marchent pas. Il faut former au fil de l'eau en faisant pratiquer immédiatement les agents pour qu'ils mettent en place directement leur savoir faire acquis lors des formations.

- concernant la sécurité, il y a des formations, mais on voit que les pratiques inadaptées demeurent (par exemple login/mdp : admin/admin). Il s'avère que la meilleure méthode est d'apprendre aux agents à attaquer leurs systèmes pour pouvoir mettre en exergue leurs carences.

BUDGET

Pour 2019 et 2020, c'est du prévisionnel. Pour 2018, c'est la notification obtenue en début d'année. Le surplus de crédits en 2017 est venu de fonds de concours communautaires et nationaux dus à des programmes globaux (INPT, etc..)

Les crédits 2018 intègrent déjà les fonds de concours.

Pour la bureautique, ils ont augmenté car il va falloir engager en fin d'année 4ans en une seule année pour SOLIMP3.

34% pour le dédouanement, c'est tout ce qui est ICS/ECS/DeltaX, etc., qui est nécessaire en raison des évolutions communautaires qui arrivent et que la DGDDI doit payer car cela passe par des prestataires.

- Si l'on rapporte cela aux applicatifs tenus par la DGDDI, c'est énorme car les ressources des centres sont toujours à effectifs constants pour faire ces évolutions... Qu'est ce que la ligne LCF ?

La SdC indique que les 16% intègrent les équipes de la DNSCE et SOPRA.

Quelques questions :

- Y a t-il de nouveaux projets sur la fiscalité ?

La SdC répond qu'on est sur un mixage entre internalisation et externalisation pour arriver à tout dématérialiser dans le prolongement de CIEL. SdD a demandé à mettre en place GAIA.

- A quoi correspondent les dépenses d'infrastructure ?

Pour la sécurisation des flux, l'INPT, réinternalisation de PROSODY et tout ce qui concerne la sécurisation du site de la DNSCE (extension d'hébergement sur la DNSCE dans les bâtiments existants pour limiter les coûts)

RECRUTEMENT DES PROGRAMMEURS

PSE : 32 postes (8 internes, 24 externes)

Accueil de 6 ISIC. Le bilan est assez nuancé en regardant sur les 2 années écoulées car :

- c'est une procédure très lourde ;
- l'impossibilité d'ajustement courte ou de mise à jour des fiches de poste ;
- le MININT regarde seul l'affectation des ISIC sans concertation avec les administrations d'accueil ;
- une procédure d'affectation peu transparente ;
- des éléments de rémunération très parcellaires ;
- la première année, ils sont tout le temps en formation ;
- ils doivent bouger au bout de 3 ans, lorsqu'ils sont opérationnels ce qui est problématique.

Tous ces éléments génèrent beaucoup de désistements et de désillusions.

Certains ajustements sont en cours de négociation pour les "fidéliser" comme faire accepter par le MININT :

- que les mutations internes soient considérées comme des mutations effectives ;
- que les fiches de postes puissent être remises 3 mois avant affectation.

En 2017, 6 devaient arriver, seuls 5 sont arrivés (2 pour C1 dont un a démissionné, 2 à C2 et 1 au DSEE).

En 2018, 6 ont été demandés (3 à la DNSCE, 2 déjà en poste à C, 1 à C).

CONTROLEURS Programmeurs 14 internes, 14 en externes

2 internes sont admissibles et 30 en externes. Il y avait beaucoup d'inscriptions, mais en présents il n'y avait qu'une proportion de 1 à 8...

Cela amène A à aller d'avantage vers les recrutements alternatifs (emplois réservés), bien que le recrutement ne soit pas à la hauteur de ce qui est demandé (ou que les attentes des agents soient bien différentes de la DGDDI).

A noter que la DGFIP ne recrute pas d'emplois réservés.

Quelques remarques :

- Les recrutements donnaient beaucoup de satisfaction pour le CID, mais la communication qui a été faite lors du recrutement a été catastrophique. Il y a aussi des soucis car ils sont affectés en résidence TAI, mais ils n'ont pas de prime, pas de possibilité d'être mutés en TAI car on leur dit qu'ils n'ont pas la prime.

Pour tenir les horaires, la SdC met fin aux discussions.

- Le syndicat UNSA DOUANES précise que les fiches de postes de remises par les cellules de reconversion sont complètement erronées et trompent les candidats, ce qui a abouti à la démission de certains (cf Florence le 10/02).

- Nous trouvons également dommage que la formation informatique soit abandonnée car elle permet de détecter les candidats Z qui passent à travers les mailles du filet car les jury ne sont pas omniscients. Cela se voit avec les PSE qui sont souvent rejetés car ils ont des manques techniques chroniques. Nous risquons donc d'avoir des contrôleurs inaptes arriver en centre et être des boulets.

- Il est également indiqué que les informaticiens sont de plus en plus sollicités pour participer aux concours/examens, ce qui est lourds et fait parti des missions. De plus, le déficit d'information sur cette activité (conception des sujets, correction, oraux), il y a un gros déficit d'information/communication ce qui fait qu'on se prive d'une ressource importante.

12h57 - FIN DU GT

UNSA DOUANES – 6 rue Louise Weiss – Bâtiment Condorcet – Télédéc 322 – 75703 PARIS CEDEX 13

Local DG : 01.57.53.29.26 – Portables : 06.61.71.67.90 ou 06.14.48.16.17

Courriel : unsadouanes@gmail.com

