

Place Beauvau – 75800 PARIS

Tél. 01 80 15 38 40

noel.rubio@interieur.gouv.fr

snfosicmi@interieur.gouv.fr

FO SIC N°22 / 20

Paris, le 24 juin 2022.

## Compte-rendu de la réunion sur la filière numérique de l'Etat du 17 juin 2022

Suites à nos requêtes, nos courriers, nos propositions, nos revendications, nous avons enfin obtenu une réunion de travail sur la filière du numérique.

Nous voulons faire avancer statuts et pouvoir d'achat, mais, l'administration, notre ministère, le gouvernement ne proposent pas les mesures nécessaires à une cohésion statutaire de nos corps.

À l'ouverture de cette réunion nous constatons être **les seuls personnels SIC représentatifs**, les autres syndicats n'étant représentés que par des administratifs et des policiers...

Notre fédération, la FSMI-FO, a eu l'efficacité d'avoir envoyé en présentiel (*limité à deux personnes*) des personnels SIC et donc notre syndicat le SNFOSICMI !

### **Propos liminaire du SNFOSICMI :**

Nous avons énoncé un propos liminaire ce qui n'est pas commun au début d'une réunion de travail, mais l'ordre du jour et les circonstances ont provoqué notre réaction face à la situation.

Tout d'abord on nous a fait part des excuses de notre DRH pour son absence. Nous n'avons pas accepté ses excuses, comme nous avons dénoncé l'absence du SG du MI.

Ces absences, ce manque de responsabilité et d'intérêt envers notre filière et ses représentants ne sont ni acceptables ni excusables.

Comme ne l'est pas un chapitre de l'ordre du jour de projet de revalorisation RIFSEEP de nos seuls ingénieurs programmé pour une demande au prochain Projet de Loi des Finances.

La non proposition de revalorisation de notre catégorie B est scandaleuse, et surtout la raison écrite par le SG-MI lors de sa dernière correspondance avec nous évoquant le fait que la grille B comporte 29 points de plus que les autres corps B ! Ces 29 points correspondant à l'absence statutaire de droit de grève et obligations d'interventions. Nous avons posé la question : « *est-ce que les policiers accepteraient qu'on leur dise, on ne vous augmente pas car vous êtes sur-rémunérés par le service actif et par vos primes de risques, etc. !* » Nous ne pensons pas qu'ils oseraient et que nos amis policiers apprécieraient !

Après l'augmentation justifiée des A et B administratifs, mais pas des C et des techniques, le gouvernement a l'arrogance de ne vouloir s'occuper que du RIFSEEP de notre catégorie A.

Il n'y a pas de « *quoiqu'il en coûte* » pour tous les fonctionnaires...

Nous avons annoncé réfléchir à des moyens d'action et concernant ce compte-rendu que vous lisez, nous vous demandons de le diffuser largement à vos collègues.

## Résumé du déroulé de l'ordre du jour

### Rémunération contractuelle

Le référentiel des rémunérations contractuelles N56 (postes en tension) a été transmis pour application MI suite à notre revendication SNFOSICMI.

### Indemnitaires

**Une partie de nos demandes a été prise en compte, celle des ingénieurs, mais nous n'acceptons pas l'absence de projet pour nos techniciens SIC.**

Pour les A donc, annonce de demandes d'augmentation des IFSE perçues sur deux ans pour rattrapage des autres ministères de 1500 € en centrale et 2000 € en services déconcentrés, 50% en 2023 et 50% en 2024.

Revalorisations augmentées de 2400 à 3000 € pour avancement au grade d'IPSIC en déconcentré, de 2000 à 2500 € pour l'avancement à HC ou nomination en EF pour tout périmètre, de 300 € pour la mobilité à groupe identique comme supérieur.

> rattrapage pour un niveau malgré tout encore inférieur aux autres filières...

Lors du déroulé des demandes de mesures RIFSEEP, on nous fait part que tout ceci est une saisie d'opportunités contextuelles !

Nous intervenons à ces propos, en effet :

Une revalorisation ne doit pas être une opportunité mais une normalité, surtout quand d'autres corps de notre ministère et notamment nos amis policiers, et c'est normal, bénéficient de toutes les possibilités d'évolution de rémunération. Et pour les SIC, on nous dit pratiquement que nous avons de la chance. Inacceptable !

Inacceptable, car la filière est en perte d'attractivité, inacceptable, car on parle de QVT mais pour avoir de la QVT, il faut avoir de la QVM, de la qualité de vie à la maison et ceci commence par un salaire décent.

Il y a de plus en plus de signalements de RPS, les corps SIC sont sous tension.

Tout ceci n'est que mépris et la politique du ministère envers nous ne peut plus durer. Nous dénonçons désormais la politique, car le travail de nos administratifs de gestion est limité par leurs décisions et ignorance des services supports à la continuité des missions gouvernementales.

Nous exprimons une nouvelle fois notre demande d'obtenir la présence des décideurs financiers comme interlocuteurs stratégiques, en particulier la DGAFP.

### **Intitulé groupes RIFSEEP**

Projet d'éclaircir les libellés de fonctions

### **NBI**

Nous demandons un vrai travail, une refonte, une réelle cartographie et un abondement conséquent pour la filière.

Revendication de notre part de mettre à jour en urgence les arrêtés actuels qui privent des personnels SIC de bonification depuis plusieurs années au prétexte d'intitulés qui n'existent plus avec les réorganisations (DNUM, SGAMI, etc.)

L'administration ne fait pas son travail et c'est dangereux, des libellés de textes et de NBI font encore références à des structures qui n'existent plus !

### **Mobilité**

L'administration souhaiterait utiliser la mobilité au fil de l'eau comme principal mode de mutation pour le corps des A notamment.

Notre réponse, pourquoi pas mais... à la seule condition de déverrouiller tous les aspects et en particulier les « avis défavorables » et les durées minimales sur un poste. Sinon, c'est la porte ouverte au recrutement massif de contractuels qui ne comble pas davantage les postes vacants et pose d'énormes difficultés de gestion à la chaîne RH et aux cadres de proximité.

Bien sûr, nous insistons sur le manque de recrutement et donc de personnel, ce qui évidemment réduit les possibilités de mobilité.

Nous demandons donc aussi, en toute logique, de réduire le critère de durée pour la revalorisation de l'IFSE.

### **Recrutement**

2 dispositifs d'expérimentation sont étudiés par la DRH/SDRF :

1/ Recrutement en dernière année d'ingénieur et financement de l'année contre engagement de 5 ans.

Piste dont on nous a parlé, il y a déjà deux ans...

Nous demandons si des contacts ont été pris avec des écoles afin de savoir si la réalité du monde du travail confirmerait la crédibilité et l'efficacité de ce projet : réponse, non.

Donc un projet, vieux de deux ans qui n'a aucune visibilité.

2/ Concours interne spécial d'agents non SIC, mais à compétences avérées :

Là, difficile de comprendre un concours qui serait ouvert aux « geeks », mais qui statutairement serait obligatoirement ouvert à tout le monde... donc la même chose que le concours actuel, mais plus simple... mais pas simple de comprendre... donc on aurait un concours statutairement comme les autres mais fait pour attirer des vocations, et qui serait plus facile ???!!! Quelle différence avec le concours actuel ? en fait aucune ! Nous avons le sentiment d'un « sauve qui peut » et d'une ignorance totale de notre filière et de la présence d'un grand vide sur le recrutement, tandis que le maître mot pour l'attractivité c'est simplement : le niveau de rémunération !

Organisation d'examen professionnel pour l'accès au corps des ingénieurs, jamais proposé jusqu'à ce jour, un avantage, et 2 inconvénients :

- avantage : prise de fonction sur place
- inconvénients : 6 ans d'ancienneté requis au lieu de quatre, prise sur le contingent du passage au choix

### **Examen professionnel IPSIC**

Épreuve écrite en question, dossiers aléatoires, qui n'existe pas pour la filière administrative donc pourquoi pour nous ? 2 hypothèses : refondre l'épreuve d'admissibilité ou la supprimer.

Réflexion d'évolution de l'épreuve orale notamment sur la présentation du parcours du candidat.

Nous renvoyons à la mise en place d'un groupe de travail nécessaire.

### **Formation**

Obligation de formation initiale et promotionnelle étudiée.

Pour HC, 11 jours sur 5 modules de formation et 2 jours d'examen de certification. Nous demandons encore le bénéfice d'une certification définitive, sans délai de péremption.

Nous sommes intervenus pour revendiquer l'élargissement du contingentement HC (effectif total du grade) et pour un échelon sommital HEB afin de pouvoir accéder aux emplois décisionnels en administration centrale.

### **Emplois fonctionnels**

10 postes occupés sur une trentaine, en administration centrale, avec limitation à chefs de projet.

Cible 39 postes avec création en déconcentré, en comparaison d'autres filières.

Dialogue DINUM pour élargissement à des emplois de chefs de service et aux autres ministères.

Promotion de détachements entrants encouragée auprès des ministères partenaires.

### **NBI**

Pas de création possible de NBI, mais nous soulignons encore qu'il n'y a pas de cartographie, que des NBI sont attribuées avec des libellés obsolètes, que des points NBI non utilisés existent et que des NBI sont créées pour d'autres corps... Tout ceci ne va pas dans le bon sens, que fait l'administration ?

### **Extinction ASIC**

Pas de formulaire d'engagement de changement de métier nécessaire pour le passage au choix en B, donc nous souhaitons que les chefs de service aident au mieux tous ceux qui pourraient bénéficier de cette promotion afin de rester dans les corps des SIC.

L'examen professionnel sera organisé début décembre pour promotion rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Nous soulignons aussi l'attitude de notre administration pour étayer la réforme sur les délocalisations.

On va délocaliser le standard de Beauvau, majoritairement des cadres C à Limoges !

On délocalise les plus vulnérables... et parions-le, d'ici deux ans on recréera un standard à Beauvau.

### **Interministérialité des TSIC**

C'est une volonté de la DRH et les sondages effectués par le BPTS y sont favorables.

Mais, avec ou sans droit de grève ? Pas de réponse...

Avec ou sans NBI ou statut particulier pour un emploi en PN/GN ? Pas de réponse...

50% des TSIC étant sur un périmètre PN/GN.

### **Agence du numérique PN/GN**

Nous avons interrogé l'administration sur ce point qui n'était pas à l'ordre du jour.

Et là c'est le vide sidérant et sidéral ! Pas d'information, personne ne sait rien !

Nous évoquons la loi sur la substitution et le devenir de la DNUM et des autres structures face à ce projet, mais rien, rien de rien, ils ne savent rien !

Qui pilote ce Ministère ???

Merci de diffuser !!!

JANOD Alban SG adjoint du SNFOSICMI

RUBIO Noël SG du SNFOSICMI