

Pour y parvenir la Direction nous a montré des documents présentant l'organisation actuelle du C.S.P.I. et les différentes échéances qui sont les : **30/06/2008**, **30/12/2008**, **30/12/2009** et **30/12/2010** représentant le passage progressif des agents de A.C.C.O.R.D. vers C.H.O.R.U.S.

Les collègues actuellement sur A.C.C.O.R.D ont tous vocation à passer sur C.H.O.R.U.S, leur départ étant comblé par des recrutements. Ainsi, la Direction a obtenu la création de 12 emplois puis 8 emplois chaque année, pendant 3 ans. (12 + 8 recrutements qui auront lieu en 2008, 8 en 2009 et 8 en 2010). Pour les échéances du 30/06/2008 et 30/12/2008 il semble que la Direction s'oriente vers l'embauche de contractuels avec des contrats de 3 ans renouvelables. Ce choix est justifié par un besoin immédiat de personnes qualifiées et pouvant être opérationnelles dès leur arrivée. Si la porte n'est pas fermée aux agents du Trésor, la Direction cherche des agents à profil ayant des connaissances U.N.I.X. et Oracle. **Nous demandons que les moyens en formation soient mis en œuvre pour permettre à des fonctionnaires du Trésor de se former et de rejoindre au plus vite l'application Chorus.**

L'exploitation de C.H.O.R.U.S. (de janvier 2009 et jusqu'à la fin d' A.C.C.O.R.D) est le résultat d'une sous-traitance entre l'A.I.F.E. et un prestataire externe à l'Administration via un nouveau marché. Ce marché engagera ledit prestataire à assurer un transfert de compétences vers le C.S.P.I., à mettre en œuvre un tutorat sur les activités d'exploitation vers l'Administration, ainsi qu'une obligation de réversibilité vers l'Administration. Mais pour l'instant ce contrat n'est pas encore signé et nous sommes, le personnel mais aussi, admettons-le, la Direction tous dans le flou, sur tous ces aspects, d'autant que les agents (issus de la première vague de départ) doivent être opérationnels le 30/06/2008. En effet nous sommes enclins à nous poser les questions suivantes :

- **Comment se fera le transfert de compétences ?**
- **Quelles seront l'organisation et la durée des formations ?**
- **Comment s'effectuera le tutorat des agents par ce prestataire ?**

Néanmoins, concernant le tutorat et le transfert de compétences, la Direction a assuré que le sous traitant se déplacerait sur les sites de Rennes et de Montreuil ou alors, serait envisagée l'utilisation de la télé-exploitation.

L'application II.N.D.I.A. devrait rejoindre le projet C.H.O.R.U.S. en dernière étape pour ne plus former qu'une seule application.

Le site de Rennes réserverait le deuxième étage du DI à la plate forme A.C.C.O.R.D. Pour des impératifs de sécurité, cet étage sera « isolé » hormis la zone destinée à l'éditique. Il sera nécessaire de revoir l'aspect sécurité du second étage. Ceci explique les quelques petits travaux actuels comme le changement de la centrale d'accès (gestion des badges). Des déménagements sont donc à prévoir, notamment le service réseau.

Nous avons demandé que le CTPL soit informé régulièrement de l'évolution du dossier.

En questions diverses nous avons évoqué la question du S.A.U. Une meilleure organisation est envisagée, d'autant que les parcs d'application vont perdurer et ce malgré la fusion D.G.I./D.G.C.P.

La Direction dit réfléchir à cette organisation et refuse néanmoins toute augmentation d'effectifs, bien que 2 agents viennent récemment de quitter le service. L'interrégionalisation est une des pistes envisagées.

L'avenir du SAU serait traité dans le cadre de la fusion, la Direction avouant ne rien savoir de l'évolution, d'autant qu'à la DGI le mode d'assistance est totalement différent, s'articulant autour de la notion d'application et de métier, un peu comme cela se fait pour HELIOS. On est en droit de se montrer inquiet et on ne manquera pas de suivre ce dossier et d'informer et mobiliser les agents.

Les participants à la réunion : Nadia Doualan (C E R), Laurent Pruvost (ACCORD), Jean Yves Détoc (INDIA)