

Les élus CGT : Carole Beuscart, Stéphanie Dusart, Jean-Claude Lamand, Simon Lericque et Jacky Leroy

En préambule du CSAL, le directeur nous présente ses traditionnels vœux pour cette nouvelle année. Tout comme lui, nous la souhaitons un peu plus apaisée que 2025 à la DiSI Nord, année qui a hélas vu le décès de plusieurs de nos collègues.

Le directeur rappelle que l'ordre du jour de ce CSAL est un peu particulier. D'ordinaire, la première instance de l'année est systématiquement consacrée à la suppression des emplois. Mais faute de budget voté par l'Assemblée Nationale, nous sommes sous le coup d'une loi spéciale qui permet de fonctionner à l'identique de l'année écoulée mais ne permet pas d'engager des réformes structurelles. Aussi, la suppression des emplois ne peut pas être actée à ce stade. Ce n'est que partie remise... Ce point sera à nouveau à l'ordre du jour dès que le budget 2026 aura été voté à l'Assemblée et qu'un CSA de réseau aura été convoqué. À ce jour, la DiSI Nord est toujours en attente d'un budget de fonctionnement. L'an dernier, dans pareille situation, notre direction s'était vue dotée de 25 % à la mi-janvier de son budget total afin de pouvoir gérer les affaires courantes.

Toujours est-il que le directeur a tout de même souhaité maintenir ce CSAL avec un ordre du jour allégé mais tout de même consacré globalement à des mouvements de services qui va impacter le quotidien de certains de nos collègues.

BUDGET 2026 : Pas question de passer à la caisse !

Le projet de budget de l'Etat 2026 prévoit :

2 jours fériés.....SAUVÉS PAR LA GRÈVE
5^e semaine de congés.....EN DANGER
Salaires fonctionnaires.....GELÉS
Assurance chômageDIMINUÉE
Droit à la retraiteREPOUSSÉ
Sécurité sociale.....ATTAQUÉE
Services publics.....DÉGRADÉS

=====

À PAYER pour financer 211 milliards€
d'aides et exonérations aux grandes
entreprises et les cadeaux fiscaux pour
les ultras riches

1. Transfert Osyris Lille à Nevers

OSYRIS est une équipe mutualisée répartie sur 3 sites (Noisiel, Lille et Nevers).

L'équipe de Lille gère spécifiquement le réseau zone 4, la sécurité et les ouvertures de flux.

Ce transfert est la résultante d'une stratégie de la DiSI Nord de renforcer les missions prioritaires de l'ESI de Lille : le centre OPS et l'EA dans un contexte de migration des projets de SSI sur NUBO.

L'équipe de Lille est composée de 5 agents (2 A PSE et 3 B prog).

Le transfert de la mission sur Nevers se réalisera tout au long de l'année 2026 selon les mouvements de personnel sur Nevers dans le sens des arrivées (mutation, 1^{ere} affectation, recrutement). Une feuille de route présente le transfert de compétences et les actions de formation pour assurer la continuité de la mission dans des conditions optimales.

Accompagnement des agents de Lille :

- 4 agents sont concernés puisque l'un d'entre eux a réussi le concours d'ISIC.
 - une première réunion a eu lieu le 4 décembre pour présenter ce transfert.
 - Il n'y aura aucune suppression d'emplois sur Lille, ces emplois seront affectés vers d'autres services de l'ESI.
 - les besoins identifiés en date du 4 décembre : 2 A au centre OPS, 1 B prog au Dev, 1 A et 2 B à l'Intex Applicative.
 - pour permettre aux agents OSYRIS de choisir leur futur service, l'immersion dans les 3 services cibles (OPS, dev, Intex) sera organisée. Les 4 agents ont été inscrits à une formation « initiation » OPS pour les sensibiliser à cette mission. Un plan de formation sera initié en amont de la réaffectation et se poursuivra en fonction des besoins des agents.
- Ils seront aussi sollicités par l'équipe de Nevers pour le transfert des compétences.

Un planning détaillé va être établi mais pour le moment il est prévu que 2 agents partent en mai ou septembre 2026 et les deux derniers restent pour assurer la mission jusque la fin de l'année au plus tard.

Ce projet fera l'objet d'une validation en COPSI mission en janvier 2026 et d'un suivi régulier lors des prochains CSAL.



La CGT regrette cette décision de transfert impactante pour les agents investis dans cette mission depuis plus de 10 ans. Certes ils vont rester dans leur domaine « métier » mais cela impliquera pour eux de nouvelles formations afin d'acquérir les compétences pour leur futur service.

Nous resterons vigilants tout au long du processus afin que les collègues soient accompagnés au mieux lors de leur réaffectation dans leur nouveau service. La CGT a demandé que les 4 agents soient prioritaires pour accéder aux emplois vacants à l'ESI de Lille en cas de mutation, réussite aux concours, départ en retraite.

2. Organisation des missions d'exploitation Z (Amiens, Rouen)

Dans le cadre de la modernisation des applications Mainframes, la DGFIP a décidé de migrer les applications GCOS (BuLL) vers ZOS (IBM). Avec cette évolution la DiSI Nord s'est vu confier en 2019 la gestion système de l'ensemble des environnements Z (15 partitions). Ces travaux ont été confiés aux équipes en place aux ESI d'Amiens et Rouen.

Le pilotage de cette mission a été confié à un IDIV expert Z avec pour objectif la définition d'une organisation cible permettant un fonctionnement polyvalent sur l'ensemble des missions entre les équipes système d'Amiens et Rouen.

La gestion système Z est décomposée en 3 missions :

- EIM (Equipe infrastructure Mutualisée) : paramétrage du matériel et préparation des socles système.
- ES (exploitation Système) : Gestion du système (ressources, temps de réponse...) et installation des mises à niveau système sur les partitions.
- Pupitre : surveillance quotidienne de l'environnement Z

Objectif : création d'un pôle système mutualisé afin d'assurer la pérennité de cette mission

- 1ere étape : création d'une équipe EIM élargie. Elle a commencé en 2021. Fin 2025, 80 % des préparations de socles système sont réalisées par des binômes composés d'un agent d'Amiens et de Rouen avec un objectif à 90 % d'ici fin 2026.
- 2eme étape : création d'une équipe pupitre mutualisée. Une expérimentation va débuter début 2026 après présentation d'un RACI (Responsable, Approbateur, Conseillé, Informé) aux agents des deux sites.

- 3eme étape : à partir de 2027, création d'une équipe système mutualisée.

La CGT a d'abord voulu avoir la garantie que cette organisation n'aurait aucun impact sur les effectifs et sur la pérennité des équipes Z des deux sites. Des inquiétudes existent depuis de nombreuses années à Amiens et Rouen sur la possible « absorption » d'une équipe par l'autre.

La direction a été catégorique sur ce point, il n'existe aucun « plan caché » visant à supprimer une équipe. La DGFIP a besoin de toutes les compétences dans le monde Z notamment avec la migration des applications historiques de la DGFIP sur le Z.

Sur la mutualisation, la CGT a évoqué les difficultés sur sa mise en place : travail à distance, harmonisation des procédures de travail, communication entre les équipes en cas d'incident...

Après avoir consulté les agents, la CGT a informé la direction de nombreuses inquiétudes et le rejet de ce projet d'organisation par les équipes pupitre d'Amiens et Rouen. Dans tous les cas, nous avons demandé que la mise en place de ces équipes mutualisées se fasse dans le temps long sans précipitation et sans dogmatisme. Si au final cette organisation dégrade les conditions de travail des agents et l'efficacité du service, il faudra alors maintenir l'organisation actuelle.



La direction est consciente des problèmes à résoudre pour gérer une même partition par des équipes distantes. Les choses se feront progressivement sur plusieurs années comme pour l'EIM (près de 4 ans). Concernant l'équipe pupitre mutualisée, une réunion en 2025 avec les agents a mis en lumière des champs d'intervention très différents entre les 2 équipes notamment sur le « glissement » vers des missions d'EA. La direction a donc décidé d'exclure de la mutualisation de l'équipe pupitre la surveillance des sous-systèmes IMS et CICS. Le RACI va être présenté aux agents début 2026, il reprendra le dénominateur commun entre les 2 équipes. Ce sera la base de travail de l'expérimentation. Le bilan de celle-ci sera présenté lors d'un CSAL fin 2026.

3. Plan de transition environnemental à la DiSI NORD

La DiSI nous présente ce qui a été réalisé dans le cadre du plan de transition environnementale. Pour rappel, ce plan courrait sur les années 2023-2025. Il avait été établi au niveau ministériel, avec des déclinaisons locales pour chaque direction. Il avait vocation à améliorer différents aspects « écologiques » du fonctionnement de nos administrations.

Ces actions sont regroupées au sein de 5 domaines : **pilotage et gouvernance, animation et sensibilisation, mobilité, bâtiments et achats**. Elles peuvent toucher tous les aspects du fonctionnement de nos services, aussi bien le déplacement des agents que le fonctionnement énergétique des bâtiments, mais aussi des campagnes de communication, si chères à notre administration.

Sur les 34 mesures retenues pour ce plan local à la DiSI Nord, 20 sont considérées comme réalisées, 10 sont en passe de l'être et 4 n'ont pas été commencées. Les actions non encore commencées sont les suivantes :

- *Renforcer la coordination, la mutualisation, les retours d'expérience avec les autres administrations déconcentrées, établissements publics, collectivités locales*

- Incrire notre action dans un cadre partenarial au niveau déconcentré avec les préfets, les autres directions départementales et régionales
- Communiquer aux gestionnaires de sites et aux ambassadeurs sobriété la consommation énergétique des bâtiments afin de responsabiliser les occupants
- Accélérer le remplacement des chaudières à gaz dans le domanial

La mutualisation des actions avec d'autres administrations qui ne dépendent pas du Ministère semble compliquée à mettre en place, ainsi que l'obtention de certaines données relatives à la consommation des bâtiments. Les actions qui ne sont pas engagées ou terminées seront reportées dans le prochain plan qui devrait être dévoilé en février 2026. Comme le précédent, il sera ensuite décliné à l'échelle de la DiSI Nord. Ce nouveau plan sera bâti suivant une nouvelle méthodologie... que l'on ne connaît pas encore.

Deux axes sont prioritairement retenus : **la biodiversité et l'adaptation climatique**. L'adaptation... Cela sent un peu la résignation mais attendons de voir.

Par ailleurs, nous recevrons bientôt le BGES, le bilan des gaz à effet de serre. Établi tous les trois ans, il fait le bilan des consommations de fluides et des émissions direction par direction. Selon le directeur, celui-ci ne pourra être que positif avec, sur la période, le déploiement du télétravail, la rationalisation du parc automobile et le déménagement de l'ESI Fief au sein de la nouvelle cité administrative d'Amiens.



Pour la CGT, la démarche EcoFiP et la présentation de ce plan de transition environnemental reste bien une opération de *greenwashing*. Si, bien sûr, nous considérons que toutes les actions comptent, il ne faut pas oublier que le déploiement du télétravail a nécessité des ressources matérielles ou que la volonté de développer à tout crin l'intelligence artificielle dans nos services demande énormément de capacités énergétiques. Or, ces deux aspects ne semblent pas être pris en compte dans les calculs... Nous espérons que les critères d'établissement du prochain plan seront un peu plus transparents. Quoi qu'il en soit, si l'on peut agir à notre niveau, le problème est bien plus global et ce n'est pas parce que l'on va limiter la température à 19°C dans les bureaux que la planète sera sauvée.

Questions diverses

- Billets de trains

Depuis quelques semaines, nous avons des problèmes avec la réservation des billets de train. Cette information a fait l'objet de plusieurs courriels envoyés par les RH. Il s'agit d'un souci lié au prestataire Travel Planet. Les demandes effectuées par la DGFIP n'arrivent plus sur la plateforme et les billets ne sont donc pas produits et envoyés. La raison officielle est que le prestataire ne trouve pas la solution technique à ce problème et, par ailleurs, semble communiquer difficilement avec la DG.

Travel Planet - dont l'ancien ministre macroniste Djebbari est désormais le président du conseil stratégique - a surtout des problèmes avec la justice. Deux de ses anciens dirigeants, désormais débarqués, sont accusés de blanchiment, d'escroquerie et d'abus de biens sociaux. Depuis, la communication de l'entreprise reste opaque et la poursuite du marché aléatoire. Encore un très bon choix de prestataire !

La consigne donnée par la DG est donc de ne plus commander via ce prestataire. La solution de contournement proposée aux agents et de prendre leurs billets en avance et à leur propre compte et d'effectuer un état de frais par la suite. Une situation qui risque donc de durer... Cela étant, la DiSI Nord ne peut pas les rembourser à l'instant T, car, nous l'avons vu en préambule, aucun budget n'a encore été

alloué pour cette année 2026. Si tout va bien, et en attendant un vote à l'Assemblée Nationale, la DiSI sera dotée prochainement de 25 % du budget de l'an dernier pour pouvoir fonctionner malgré tout.

- Concours – Oraux blancs

La CGT relance sa proposition faite l'an passé d'organiser des oraux blancs de concours avec des « jurys croisés », c'est-à-dire avec des examinateurs que les collègues ne connaissent pas, par exemple un candidat lillois avec un jury de cadres d'Amiens, et inversement. Le directeur répond par l'affirmative. Cela sera fait quand ce sera possible.

- Souffrance au travail à Caen

Suite à notre précédente intervention relative à des cas de souffrance au travail à l'ESI de Caen, nous avons confirmation que les choses évoluent plutôt dans le bon sens. La CGT est pour l'instant satisfaite des mesures prises mais reste évidemment vigilante. Il y a encore plusieurs étages de la fusée à régler avant d'assurer de bonnes conditions de travail aux agents.

- CID/SIL

Comme demandé lors de la dernière instance, la direction nous a transmis le plan de charge de l'assistance pour le premier semestre 2026. Nous les remercions pour cette attention. Nous constatons néanmoins que les actions pour les CID ne sont pas légion. Il n'y a pas de grande opération planifiée pour ces prochains mois. La direction indique que ce n'est que conjoncturel mais concède néanmoins que des réflexions sont en cours dans les hautes sphères au sujet de l'assistance de proximité. On se demande sur quoi ces réflexions vont déboucher...

La CGT évoque le besoin de mise à jour de l'inventaire Sigma du parc du matériel. En effet, faute de temps ces derniers mois, il n'a pas été possible de suivre précisément quel matériel a été déployé dans de nombreux services. Cela nécessiterait des déplacements dédiés. Le directeur est favorable à notre proposition et va en référer aux Responsables Régionaux de l'Assistance.

- Restauration à Rouen

A partir du 1^{er} mai 2026, le restaurant APAVE ne pourra plus accueillir les rationnaires de l'ESI de Rouen. Leur site déménage.

La direction de l'ESI et Cathy TERRIER de la direction départementale de l'action sociale cherchent une solution de remplacement. Une 1^{ère} piste a été trouvée, le restaurant BTP est prêt à nous accueillir mais se trouve à un kilomètre de notre site ! Difficile d'y manger en 45 mn !!

La 2^{ème} est l'école des maîtres (ISPN) qui se trouve à 100 m de notre site. Lors d'une première entrevue, il s'était avéré qu'il ne serait pas possible de prendre en charge les subventions de notre administration. Or, Après un changement de gestionnaire, la question est revue. Une rencontre doit avoir lieu prochainement avec cet organisme.

- Affectation au profil

La CGT a rappelé son opposition aux affectations nationales au profil pour les A et B prog dans les DiSI. Nous avons notamment attiré l'attention de la direction sur la situation personnelle très compliquée de deux collègues (un pour partir et un pour venir à la DiSI Nord). Il serait temps de remettre de l'humain dans la gestion des agents à la DGFIP.

