

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

Déclaration liminaire CGT (extraits, accès en totalité sur Déclic)

A propos de la mise en examen de Sophie Binet :

«La CGT réaffirme avec détermination qu'elle ne se laissera jamais bâillonner ni détourner de son mandat : défendre les droits collectifs, dénoncer les abus patronaux et porter une ambition de justice sociale. Plus que jamais, les libertés syndicales doivent être protégées et renforcées, car elles demeurent un pilier indispensable de la démocratie et du progrès social.»



A propos du budget d'austérité :

«La dette sert de prétexte pour geler des dépenses de l'État. Son augmentation n'est pas due à une hausse excessive des dépenses depuis huit ans mais plutôt à un assèchement organisé des recettes, par les largesses accordées aux entreprises (211 milliards d'€ d'aides publiques versées sans contrôles en 2023 selon la commission d'enquête du Sénat) et les cadeaux fiscaux octroyés aux plus fortuné-es qui ont conduit à ce que le patrimoine des 500 familles les plus riches de France soit multiplié par plus de 15 depuis 30 ans (80 milliards en 1993 et 1 228 aujourd'hui) et représente 42 % du PIB du pays contre 6 % en 1993.

Macron, Bayrou, Lecornu et consorts ont clairement désigné leurs ennemi-es : les services publics et leurs agent-es, les salarié-es en général, les retraité-es et les personnes les plus modestes en particulier.

La liste de ce «musée des horreurs» n'est malheureusement pas exhaustive...alors même que les services publics sont en souffrance car sous-financés, ce seront encore plus de 500 emplois supprimés à la DGFIP en 2026.

La CGT exige un autre budget qui réponde aux urgences sociales et environnementales, rétablisse la justice fiscale en mettant en œuvre la Taxe Zucman de 2 % sur les patrimoines supérieurs à 100 millions d'€, dégage des moyens pour nos services publics et abroge la réforme des retraites.»

A propos des concours externes PSE et Analystes :

« Concernant directement les informaticiens, la direction générale envisage en 2027 le remplacement des concours externes PSE et analyste par des concours sur « titres et travaux » en ciblant les compétences attendues par SI. Elle pense améliorer l'attractivité de nos métiers et réduire les délais de recrutement. La CGT DiSI Nord s'inquiète de cette nouvelle dérive des conditions d'accès à notre administration. Après les affectations au profil, voici les concours au profil. Pouvons-nous encore parler de concours accessibles avec la seule condition de disposer des diplômes requis à la catégorie alors qu'il sera exigé au candidat la présentation de projets réalisés dans sa vie professionnelle pour accéder à l'oral. Quels profils seront ciblés ? Quelles seront les chances pour les jeunes diplômé-es de rentrer comme informaticien-nes dans la fonction publique ?.

N'est-ce pas réducteur de limiter le recrutement des A PSE et analyste à un profil particulier ? La richesse et la diversité de l'informatique à la DGFIP trouve sa source avec des collègues recrutés qui n'avaient pas forcément un bagage informatique élevé mais qui ont pu apporter leur contribution au bon fonctionnement de l'informatique à la DGFIP et évoluer dans leur fonction informatique à travers les examens de qualification ».



Pour la CGT, l'attractivité à nos métiers ne pourra s'améliorer qu'avec une revalorisation de la valeur du point d'indice à hauteur des pertes subies depuis 2000 (en moyenne 800 euros mensuels pour un inspecteur). »

A propos des « cartes affaires » :

« Nous venons d'apprendre l'existence de « Cartes affaire » pour les directrices et directeurs. Elles seraient d'un montant de 6000 € mensuels. C'est un petit avantage sympathique réservé aux directrices et directeurs. Si on peut imaginer les frais de représentation liés à votre grade, mais tout de même 6000 € mensuels ? Alors que dans le même temps on applique aux agents dans toute la DGFIP une note sur les frais de déplacement restrictive ou autre DODA, que l'on nous rappelle tous les jours dans les médias que « l'argent il n'y en a plus » et surtout pas pour augmenter la valeur du point d'indice pour les fonctionnaires.

Alors notre question est simple, s'agissant d'argent public, nous sommes en droit de vous la poser, cette enveloppe est-elle suffisante ? »

Réponses du directeur à la liminaire CGT

Sur la première partie de notre liminaire, **considérations nationales et politiques**, le directeur n'a pas souhaité s'exprimer les considérant hors de son champ de compétences. Il ne peut pas influencer sur ces choix politiques, même s'il comprend nos revendications.

Sur le budget, il confirme qu'après les 550 emplois supprimés en 2025 à la DGFIP, on aura la même tendance pour 2026. Nous n'aurons pas plus de commentaires sur ce point de la part de la direction, jugeant qu'il faut attendre le vote du budget à l'Assemblée Nationale. La déclinaison à la DiSI sera présentée au CSAL le 13 janvier 2026.

Sur les concours : selon le directeur, c'est pour mieux prendre en compte le bagage externe des candidats. La direction trouve que c'est une bonne chose.

Le directeur partage notre avis sur le « recrutement au profil / au choix » et qu'il sera difficile de retourner dans l'administratif après un concours informatique même si il y est attaché.

Sur la carte affaire : le directeur ne connaissait pas le plafond. Il est hors de question pour le DiSi de dépenser cette somme. Il l'utilise peu... Il est d'accord avec nous pour dire que ce serait « paradoxal » de

dépenser cette somme dans le contexte actuel où on demande des efforts à tous les agents (notamment en rationalisant les frais de déplacement).

Bilan de la campagne des entretiens professionnels gestion 2024

La direction nous a présenté un tableau faisant le bilan des entretiens qui ont eu lieu du 05 au 28 mars 2025. Sur 369 entretiens, aucun recours hiérarchique n'a été demandé et 11 refus ont été enregistrés.

Ces chiffres traduisent une « satisfaction » des agents sur l'évaluation de leur travail par leur chef de service. Est-ce aussi simple ? N'hésitez pas à faire relire votre CREP par un militant CGT qui pourra peut-être vous apporter une grille de lecture différente !

Enquête annuelle informatique : résultats DiSI Nord

La direction nous a fait le bilan de l'enquête informatique qui a eu lieu du 03 au 23 juin 2025.

Le taux de participation de 26,6 % bien qu'en baisse par rapport aux années précédentes est jugé positivement par la direction ... Pour la CGT, ce n'est quand même pas bien haut. A peine un peu plus d'un quart des effectifs, est-ce bien représentatif ? Peut-être est-ce de la lassitude pour ces enquêtes qui n'amènent finalement pas grand-chose ?

La satisfaction des agents interrogés est en hausse par rapport aux années précédentes vis-à-vis des matériels, des logiciels ... mais des progrès restent à fournir concernant les applications. Les Assistances voient leur note progresser également et obtiennent de très bons résultats.

Tout est super pour la direction ! Que des marqueurs en progression...

Pour la CID Manche, 3ème meilleur résultat au niveau national : « mais il ne faut pas mettre en compétition les services et les Disi » dit la direction mais dans le même temps, nous avons eu la valorisation du rang de classement de la DiSI sur chaque point de l'enquête.



La CGT a de nouveau attiré l'attention sur la perte de savoir et d'expertise sur les domaines fonctionnels riches en matière fiscale : des sachants partent en retraite (ex : AT Part, Majic). Le transfert de compétences, l'accompagnement des nouveaux agents, l'immersion dans les services des DDFIP (« vis ma vie ») doivent être une priorité pour les chefs de service.

De la multiplication des applications découle une grande diversité des tickets à traiter en N1. Tâche chronophage qui empêche la spécialisation et la montée en expertise sur des applications complexes pour les nouveaux arrivants dans un service d'AT.

La CGT a tenu à saluer la grande qualité du travail réalisé par l'ensemble des services informatiques de la DGFIP. Il est essentiel que la DGFIP garde la maîtrise de son informatique en interne.

Plan d'action Observatoire Interne

Suite à l'édition 2025 de l'observatoire interne menée du 14 janvier au 14 février, des groupes de travail associant des cadres et des agents volontaires ont été organisés au siège de la DISI Nord. Des échanges ont eu lieu dans chaque ESI sur les différentes thématiques remontées par l'observatoire au niveau

environnement professionnel, conditions et qualité de vie au travail. Ces échanges ont permis de lister des propositions d'amélioration qui nous ont été détaillées.

Un comité de suivi va être mis en place pour suivre ces propositions. Elles vont être publiées sur le site intranet de la Disi.

De nombreuses propositions ont une dimension nationale (rémunération, carrière, effectifs...), elles ont été remontées à la Centrale en septembre pour action et sont en attente de réponse.

Pour la CGT, le plan d'action proposé est positif s'agissant d'améliorer le quotidien des agents, de créer du lien entre les collègues, de mutualiser les connaissances, de faire progresser la communication de la direction... Mais bien sûr, pour la CGT les dossiers rémunérations, évolutions de carrière, reconnaissance des qualifications, règles de gestion, effectifs doivent avoir des réponses rapides de la Direction générale.



Nous avons regroupé les propositions des groupes de travail en 3 grandes familles :

Convivialité

- créer du lien, présentation des nouveaux agents, trombinoscope, atelier végétaux, activité sportives, escape game, vidéos - salle de convivialité, repas , jeux ;...

Environnement de travail

- tirer parti des audits agile, tables extérieures, - binôme nouveau-ancien « vis ma vie », gestion du stress, partager les retours des formations, préparation des oraux, éco-responsabilité...

Communication

- valoriser les référents mission, les maîtres d'apprentissage, action sur l'attractivité, vidéo d'accueil, mel mensuel d'information, webzine, newsletter esi, information des chefs de service, communication positive, félicitations, privilégier audio/visio ...

Pour la CGT, le plan d'action proposé est positif (et surtout de bon sens et parfois même enfonce des portes ouvertes) s'agissant d'améliorer le quotidien des agents, de créer du lien entre les collègues, de mutualiser les connaissances, de faire progresser la communication de la direction... Mais bien sûr, pour la CGT les dossiers rémunérations, évolutions de carrière, reconnaissance des qualifications, règles de gestion, effectifs doivent avoir des réponses rapides de la Direction générale.

Evolution du pilotage des emplois et effectifs

Pour la direction, la réforme a pour objectif d'améliorer la gestion des effectifs. Elle s'appuie sur la « force de travail » présente à un instant T, calculé en ETP (équivalent temps plein) comme référence.

De quoi s'agit-il ?

- Le tableau de gestion des emplois de référence des finances publiques (TAGERFiP), même s'il n'était pas parfait, permettait d'avoir une vision sur les effectifs disponibles par grades et directions, les vacances de postes ou surnombres et d'anticiper les départs et les recrutements. Et abracadabra, nous ne les verrons plus tous !

- En effet la notion d'autorisations d'emploi (« chaises ») va disparaître. La référence pour les effectifs de la direction sera maintenant les ETP (Equivalent Temps Plein). Les ETP intègrent la « force de travail »

des temps partiels, mi-temps thérapeutiques, cessation progressive d'activité à hauteur du temps travaillé. Exemple : lorsqu'auparavant 2 agents à temps partiel à 50 % étaient équivalents à 2 emplois, ils représenteront maintenant un seul ETP.

- La « **force de travail** » accordée par la DG sera donc revue chaque année en nombre d'ETP. Par quelle méthode ? Mystère, selon la charge affectée ? Sûrement !. Cette déclinaison en ETP sera faite au niveau de chaque Résidence d'Affectation Nationale (département), pour chaque catégorie et qualification.

- **Exemple sur la situation des effectifs globaux de la DiSI Nord.** Avant avec le tagerfip (chiffres de juin 2025), nous avions à la DiSI Nord : 449 autorisations d'emplois, 421 agents sur une « chaise » et 410,7 ETP. Nous avons donc 28 emplois vacants à la DiSI Nord. Avec la réforme, nous aurons uniquement une dotation en ETP, charge à la direction de se rapprocher au plus près de cette « force » de travail en résorbant d'éventuels surnombres en restituant des ETP vacants car jugés « inutiles » par la DG par rapport à la charge évaluée.

Impacts ?

- **Dès 2026, il y aura un « rebasage » des ETP vacants** de la DiSI par restitution à la DG. Ces ETP devraient normalement être reversés vers d'autres directions. Ces « pertes » d'ETP sont à distinguer des suppressions décidées par le gouvernement dans le cadre du budget (-550 emplois à la DGFIP). La DiSI précise que la DiSI ne perdra pas tous ses emplois vacants, puisqu'elle vient de publier récemment 15 fiches de postes pour tenir compte de ce nouveau référentiel et combler les vacances « autorisées ». La priorité sera donnée aux agents des services, puis aux stagiaires des écoles et enfin aux contractuels si les postes ne sont pas pourvus.

- **Les surnombres en ETP seront résorbés** au fil de l'eau avec les mutations et les départs en retraite.

- Pour les DiSI, le dispositif de calcul en ETP, « rebasage » des vacances sera appliqué à toutes les catégories sauf les A+ .

- **Moins de visibilité pour les agents sur les vacances dans le cadre d'une mutation.** La direction essaiera tout de même de nous produire un tableau de l'état des ETP à la DiSI (mais selon les instructions de la DG).

- **Gestion RH encore floue** : exemple le départ en retraite d'un agent à 50 % devrait permettre d'accueillir 1 agent en ETP et générer un surnombre de 0,5 ETP. Par contre le départ de deux agents à 80 % et 50 % ouvrira un ETP pour un seul agent et créera une vacance de 0,3 ETP.

- **La déclinaison à la DiSI Nord sera présentée lors du CSAL du 13 janvier 2026** avec les suppressions d'emplois (budget), ou autres repyramidages, transferts, transformations,

Pour la CGT, cette réforme est une véritable « usine à gaz », opaque qui va rapidement devenir la nouvelle « machinerie » de la DGFIP et du gouvernement pour faire se « volatiliser » des emplois.



Actualités missions

La direction nous a fourni un tableau avec les diverses missions attribuées à la Disi Nord lors du dernier COPSI.

Si on peut se féliciter des nouvelles missions qui sont attribuées aux ESI, il faut tout de même alerter sur le fait de mettre en adéquation le nombre d'agents face à la charge croissante avec des applications de plus en plus nombreuses.

MISSIONS		ATTRIBUTION	DATE
RECWEB	IHM de consultation et de gestion REC.	AT de niveau 2 : AT PART	01/10/2026
BANKFIP	Rénovation de la banque en ligne DFT	Autre assistance de niveau 2 : Centre OPS Rouen.	01/03/2025
FNO	Accès au fichier immobilier pour les notaires	AT : ESI de Rouen	01/09/2025
LexIA	Recherche documentaire de rescrits, document de nature juridique et fiscale	DEV à l'ESI de Lille	01/09/2025
LISA	Recueil des informations permettant le déploiement d'une application sur le PTA	DEV et du pilotage MOE à l'ESI de Caen et OPS à l'ESI de Lille	01/2026
ROLTF	Mise à disposition des données des rôles TF via API.	AT de niveau 2 : AT Particuliers	
ROLTH	Alimentation d'une BDD partir des données de taxation de THCC puis THO. Exposition des données des rôles TH, THLV et TLV via API	AT de niveau 2 : AT Particuliers	Non connu
ALERT-CF	Création et notification d'alertes relatives aux affaires de contrôle fiscal.	Maintien de la MOED à l'ESI de Caen ; Attribution de l'OPS à l'ESI de Lille.	01/10/2025
VUE 360	Module de restitution d'informations sur un dossier personne physique ou personne morale.	Maintien de la MOED à l'ESI de Caen ; OPS à l'ESI de Lille.	01/07/2025
FNO (ANF)	Accès au fichier immobilier	DEV à l'ESI d'Amiens	01/01/2026
SIMEN		AT de niveau 2 : AT support Directions	Non connu
PEGASE	Bibliothèque des modèles de courriers et de formulaires adaptés aux normes postales industrielles	OPS à l'ESI de Rouen	Non connu
TELEACTES	Dématérialisation des échanges entre les notaires et les services de Publicité foncière	IIA à l'ESI d'Amiens	Non connu

Plan de charge des structures d'assistance de proximité (2eme semestre 2025)

Le plan de charge présenté par la direction est celui du 2^e semestre 2025. De ce fait il est quasiment réalisé entièrement. Nous aurions préféré prendre connaissance du plan de charge du 1^{er} semestre 2026 mais il n'est pas connu à ce jour.

Actualités des centres OPS de Lille et Rouen

Un point est fait sur l'actualité des centres OPS de la Disi : applications en charge, effectifs, avancement des travaux. La direction précise qu'elle essaye de fonctionner en « interne » Disi Nord : développement et OPS au sein d'un même ESI ou dans un autre ESI de la DiSI.

Le nombre d'applications est toujours en croissance, cela montre la reconnaissance de la Centrale de la qualité du travail produit par les centres OPS.

La CGT a voulu connaître la répartition entre agents contractuels ou prestataires et titulaires :

- Lille : 3 A contractuels, 4 prestataires sur 17 agents (+2 apprentis)
- Rouen : 3 contractuels, 2 prestataires sur 13 agents (+3 apprentis)

La CGT revendique le recrutement d'agents titulaires en lieu et place d'un recours systématique aux contractuels pour combler les postes vacants. Nos collègues contractuels bien que positionnés sur une « chaise » du tableau des emplois, sont dans une situation précaire : les CDD peuvent ne pas être renouvelés dans un contexte budgétaire tendu. Les contractuels peuvent aussi avoir des envies d'ailleurs s'ils trouvent un meilleur salaire dans le privé (cf la problématique salariale lors de la reconduction d'un 2eme CDD).

Pour ces raisons, la CGT revendique une proportion « raisonnable » de contractuels/prestataires au sein d'un même service afin d'assurer la pérennité de la gestion des applications en interne. Par exemple, la situation du pôle développement d'Amiens interroge avec plus de 50 % d'agents extérieurs à la DGFIP (contractuels, prestataires, alternants). Nous avons recensé 51 contractuels sur l'ensemble de la DiSI soit plus de 12 % des ETP.

Ce point de l'ordre du jour « actualités centre OPS » constituait un fil rouge depuis la mise en place de cette organisation du travail. En accord avec les représentants du personnel, ce point ne sera plus présenté à chaque CSAL mais uniquement lors du rapport d'activité annuel comme les autres services de la DiSI.

ESI Amiens : rattachement de la CQR à l'exploitation

La CQR (Cellule Qualité Rôles) exerce des missions de vérification, de validation, de liaison avec les pôles FDL (Fiscalité Directe Locale) pour l'ensemble des travaux liés à la taxe foncière (rôle général, impositions supplémentaires,...).

Historiquement, la CQR était rattachée à l'AT PART car à l'époque composée d'agents de l'AT MAJIC.

Depuis, les missions CQR représente 80 % du temps de travail des 4 agents qui composent l'équipe. Avec la multiplication des applications niveau 1 pour l'AT, les 20 % restant ne permettent pas aux agents d'exercer une mission d'AT de façon satisfaisante.

La mission CQR est réalisée en étroite collaboration avec l'exploitation MAJIC. Aussi, il est proposé par la direction de rattacher l'équipe CQR à la division exploitation.

Les agents, les chefs de service et les représentants du personnel locaux ont été consultés. Ils sont d'accord avec cette réorganisation.

Les élus CGT au CSAL valident ce rattachement jugé positif par tous. Nous avons tout de même attiré l'attention sur 2 points :

- ces emplois transférés à l'exploitation ne seront pas compensés à l'AT
- sur l'utilisation des « 20 % d'activité disponible », il est évoqué un possible « support à l'exploitation » : nous avons rappelé que les 4 agents de la CQR n'avaient pas de qualification informatique et qu'en conséquence, il ne fallait pas les contraindre à exercer des missions techniques (seul le volontariat peut être appliqué en pareil cas).

Questions diverses

- Pôle Kennedy Finances

L'ouverture du marché aux différents candidats pour la réalisation des travaux du pôle Kennedy a été faite en novembre 2025. La livraison du bâtiment rénové est prévue mi 2030.

Dans cette optique, une équipe projet s'est mise en place à la Drfip59 ainsi que dans chaque direction devant intégrer le futur bâtiment (Disi Nord, Dircofi, Délégation).

3 ateliers référents ont été faits pour effectuer des visites du site.

Depuis début décembre, un questionnaire a été envoyé à tous les collègues sur leur future destination et environnement de travail pour recueillir leurs avis. Ils ont jusqu'à fin décembre pour y répondre mais ce délai pourra être prolongé si le nombre de réponses attendu n'est pas satisfaisant.

L'objectif de cette démarche est de rédiger une charte d'aménagement en décrivant les aspects techniques des espaces en tenant compte des besoins et des avis des personnels.

Toutes ces informations seront mises en ligne sur le site de la Disi et actualisées régulièrement.

- Liste l'aptitude

La CGT a interrogé la direction sur la date de publication des candidats sélectionnés par la direction aux listes d'aptitude de C en B et B en A. Nous avons voulu également avoir des garanties sur la validation des Listes d'aptitude (LA) et des tableaux d'avancement (TA) par le ministère.

Réponses :

Le tableau prévisionnel sera mis en ligne le 18 décembre pour les B en A, le 9 janvier pour les C en B.

Aucune information pour l'instant sur la validation des LA et TA au niveau national. S'agissant d'un impact sur les finances de l'État, il est dépendant du vote du budget par l'Assemblée Nationale.

- Télétravail / congés

Suite à une question de FO, la direction a précisé ses consignes exposées dans le mel du 15 décembre sur l'articulation télétravail / congés : le cumul de congés et de télétravail dans une même semaine ne peut pas devenir une règle de fonctionnement, il doit rester exceptionnel et être validé par le chef de service. Le risque est un éloignement prolongé du collectif de travail.

Avec les nouvelles consignes, la CGT rappelle que ce serait bien d'avoir les statistiques de refus de télétravail ponctuel (demande faite au CSAL-FS en décembre 2024 et en décembre 2025).

- Souffrance au travail au pôle 2 développement de l'ESI de Caen

La CGT est intervenue longuement sur une situation de souffrance au travail dans ce service : manque de soutien, management défaillant, pilotage des missions « au choix », gestion RH « floue ».

Volontairement, nous ne détaillons pas les échanges avec la direction s'agissant de situations individuelles. L'objectif de notre intervention était d'obtenir des garanties pour les agents du service et une prise en charge de cette situation de souffrance au travail par le directeur de la DiSI personnellement.

Sur chacun des points, nous pensons avoir été entendus par le directeur. Il a partagé nos interventions sur chacun des points. Il va prendre des dispositions (détaillées lors du CSAL) pour qu'enfin un climat serein au travail redevienne la règle dans ce pôle.

La CGT sera très vigilante à l'évolution positive de ce dossier tant au niveau individuel qu'au niveau collectif au sein du service.

