

Simon Lericque, Jacky Leroy (Amiens), Stéphanie Dusart, Didier Lelong (Lille) étaient présents en tant qu'élus CGT représentants le personnel. L'instance s'est tenue en présentiel à Lille.

Déclaration liminaire CGT (à lire dans sa totalité sur Déclic)

Extraits : «...Grâce à la mobilisation syndicale et citoyenne, nous avons déjoué tous les pronostics catastrophes. L'extrême droite a été battue, Emmanuel Macron a été sévèrement sanctionné et le nouveau front populaire, porteur d'avancées sociales, est arrivé en tête. Nous avons d'ores et déjà gagné l'abandon des réformes très régressives qui étaient préparées par le gouvernement, notamment celles de l'assurance chômage, de la fonction publique, du logement et de l'audiovisuel public.

Cependant, au lieu de prendre acte du résultat du scrutin qu'il a lui-même convoqué, Emmanuel Macron s'entête et continue sa stratégie du chaos. Son refus de nommer un premier ministre porteur du programme arrivé en tête constitue un abus de pouvoir inédit dans notre 5e République. Le MEDEF fait du chantage pour empêcher la prise en compte du résultat des élections, bloquer toute avancée sociale et amplifier une politique économique au service des puissants.....

.....Seule la mobilisation permettra que nos revendications soient enfin entendues. Ces dernières semaines, nous avons gagné de nombreuses luttes : près d'1 million de salarié.e.s de l'action sociale ont gagné des augmentations de salaire et des primes pour le travail de nuit, les cheminots ont gagné 18 mois de départ anticipé à la retraite, les danseurs des JOP le doublement de leur salaire...

Le mardi 1er octobre, c'est le premier jour de débat sur le budget à l'Assemblée nationale. Ce même jour, 9 syndicats de retraité.e.s appellent à l'action pour l'accès à la santé et gagner une augmentation de leurs pensions. La CGT décide de construire une puissante journée de grève et de manifestations interprofessionnelles pour gagner :

- L'abrogation de la réforme des retraites
- L'augmentation des salaires et des pensions, augmentation du point d'indice de 10 %
- L'égalité entre les femmes et les hommes
- Le financement de nos services publics
- Le développement de l'emploi industriel en lien avec les enjeux environnementaux. »



Recueillement :

Avant le début de la séance, l'ensemble des membres du CSAL (Administration et organisations syndicales) a tenu à rendre hommage à notre collègue Olivier Huyghe (CID Boulogne sur mer) décédé brutalement la semaine dernière. Toutes nos pensées vont à la famille, aux proches et collègues d'Olivier et nous leur adressons nos très sincères condoléances. »



Rapport d'activité 2023

Ce document constitue une synthèse de la vie de notre direction concernant notamment les moyens en personnel, le dialogue social et les missions exercées durant l'année de référence dans chacun des ESI. La CGT rappelle l'importance de ce rapport d'activités et salue le fait que la direction fournisse à nouveau ce type de document, nécessaire pour faire l'état des lieux de la « vie » de notre DiSI.

Le directeur y souligne le dynamisme de la DiSI Nord grâce à l'apport de nouvelles méthodes de travail mais la CGT souligne surtout qu'il existe toujours des vacances sur de nombreux emplois.

On note aussi une baisse du nombre de formuels reçus par l'Assistance Technique du domaine des particuliers. Pour la direction, cela est le signe que les applications s'améliorent. Ce n'est pourtant pas ce que les assistants utilisateurs comprennent de leurs échanges avec leurs collègues des services administratifs. Aucun chiffre sur le délai de prise en charge des tickets d'incident n'est fourni dans le rapport d'activité.

Le rapport d'activité ne donne pas d'information sur le nombre de tickets traités par l'AT des services de direction. Ils seront ajoutés l'an prochain et nous sont donnés verbalement au cours de l'instance. À l'inverse de l'AT Part, le nombre de formuels reçus est en augmentation (de 48000 en 2021 à 51000 en 2023), à effectifs constants.

On attend de voir les résultats de l'enquête de satisfaction informatique. Les interventions des équipes d'AT et d'assistance de proximité sont souvent salués. La CGT fait remarquer qu'ils sont parfois les seuls interlocuteurs des collègues en difficulté.



Bilan du contrôle interne 2023 / axes 2024

Le bilan est très positif et il était bien dense pour l'année 2023 avec 13 thématiques représentant 31 contrôles programmés. Ce contrôle interne comporte à la fois des axes nationaux imposés et des initiatives locales. Quelques anomalies ont été détectées (CORE, harmonisation des réponses des AT, formation non suivie, suivi du parc informatique) et ont fait l'objet de mesures correctrices adaptées aux situations (oubli de mises à jour, rappel des consignes ...).

Pour 2024, les orientations nationales ont été reçues avec des axes obligatoires.

Les axes directionnels visent à contrôler l'utilisation des véhicules de service, à faire respecter les modalités de chiffrage des supports externes dans les services de l'assistance de proximité et à contrôler les opérations effectuées par carte achat.

Des contrôles d'initiative locale seront mis également en place par exemple à l'ESI de Caen : la vérification des habilitations des agents (MADRHAS, serveurs) et dans les ESI d'Amiens, de Lille, de Rouen : la vérification de la complétion des incidents Postes de Travail transmis à l'assistance de proximité à la fois par les AT et les assistances de proximité.

Actualités missions

Date de décision	Bureau porteur	Nom du composant	Décisions du COPSI Missions
COPSI Missions du 25 avril 2024	BSI-2	PT-IMAGES (Foncier Innovant)	Demande de transfert de la mission d'OPS de l'application Foncier Innovant suite au chantier d'internalisation de l'application de Cap Gemini vers la DGFIP. Transfert de l'OPS à l'ESI de Lille Calendrier : – transfert du RUN qui débiterait en avril 2024 et qui s'achèverait en octobre 2024, – transfert du BUILD partiel et progressif, qui débiterait en septembre 2024.
	BSI-6	POP	Attribution de la mission d'OPS pour la nouvelle application POP et de l'Assistance. Le DEV sera conservé à BSI-6 dans un 1er temps (prestataires). Attribution de la mission d'OPS à l'ESI de Lille Attribution de l'Assistance aux usagers internes : – AT de niveau 1 (AT1) : AT Métier de l'utilisateur, – AT de niveau 2 (AT2) : AT gestion publique, – Autre Assistance de niveau 2 : OPS : ESI de Lille
	DP-7	AGDA	Attribution de la mission d'OPS de la nouvelle application AGDA permettant le suivi de l'instruction des demandes d'accès aux API de la DGFIP. Attribution de la mission d'OPS à l'ESI de Lille
	DP-7	E-Contacts Réécriture Module Applicatif Statistiques	Attribution de la mission d'exploitation du nouveau module applicatif Statistiques E-contacts (ré-écriture du module de statistiques actuel avec restitution sur l'outil Tableau). Attribution de l'INTEX au BINT, Attribution de l'EA à l'ESI de Lille, Attribution de l'ES à l'ESI de Nantes (VM en ZA) et l'ESI de Poitiers (VM en ZU sur VMU). Attribution de l'Assistance aux usagers internes : – AT de niveau 1 (AT1) : AT Métier de l'utilisateur, – AT de niveau 2 (AT2) : AT Support Direction – Autre Assistance de niveau 2 : EA : ESI de Lille / ES : ESI de Nantes et ESI de Poitiers. – Assistance de niveaux 3 et 4 : DP-7 : MOE-MOA E-contacts (mise à disposition et traitement des données), DTNum (Datalab et Dataviz)
	D59	CASINO	Attribution de la mission d'OPS pour l'application CASINO suite à la sortie des serveurs AIX et passage sur NUBO. Attribution de l'OPS à l'ESI de Lille Calendrier : second semestre 2024 mais le calendrier pourrait être revu compte-tenu de la prise en charge par l'ESI de Lille de l'application POP.
	D69	CADRAN	Dans le cadre de la rationalisation et de la spécialisation des activités des ESI de la DiSI RAAB, réattribution de la mission d'EA de CADRAN actuellement réalisée par l'ESI de Dijon. Transfert de la mission d'EA à l'ESI de Rouen.

lexique :

Pt-images (Foncier innovant) : détection des anomalies du plan cadastral (piscines, bâtis isolés et extensions), et report au plan automatisé.

Casino : C'est un outil de liquidation des prélèvements opérés sur le produit des jeux et de gestion des informations juridiques des casinos.

Lille est chargé de la réécriture de l'application d'AIX/Oracle sur Nubo/Postgrès avec résorption de la dette technique et ajout d'un branchement à ATLAS, puis d'un branchement à ITM.

Pop : Le projet POP (Paie zéro Papier) permettra de collecter, gérer, classer, conserver et consulter sur une même plateforme d'échanges sécurisés les pièces justificatives de la paie fournies par les ordonnateurs.

Agda : L'application AGDA proposera des fonctionnalités permettant un suivi de l'instruction des demandes de DataPass (demandes d'accès aux API de la DGFIP) par les agents de la DTNUM et de l'ESI Nemours.

E-contacts : Il s'agit d'une évolution de l'application Econtact actuelle sur le traitement de statistique et des indicateurs de pilotage. Ce module a pour but de substituer au module de statistique mis en œuvre actuellement sous E-contacts.

Cadran : L'application CADRAN (Consultation – Archivage Des Relevés de comptes Application intraNet) est mise à la disposition des comptables titulaires de comptes bancaires ouverts à la Banque de France. Elle permet la consultation des mouvements bancaires imputés quotidiennement sur les relevés BdF.

OPS

Le centre Ops de Lille : Suite à l'affectation des inspecteurs stagiaires et au mouvement de mutation des cadres A, les effectifs sont renforcés par les arrivées d'un A-PSE stagiaire au sein de l'EA et d'une A-PSE au sein du centre Ops Build. Le centre est donc constitué de 13 agents + 2 prestataires.

Le Centre OPS de Rouen : Il devient au 01/09/2024 un service OPS à part entière. Il est composé de 10 agents dont 1 contractuel. Il y a donc à ce jour 7 centres OPS à la DGFIP dont deux à la Disi Nord.

Actualités Ressources Humaines

La direction propose la transformation d'un poste d'Inspecteur divisionnaire en Inspecteur Principal dans les effectifs du siège de la DiSI Nord. Ce type de modification est soumis au vote, et approuvé par toutes les organisations syndicales. La CGT déplore d'être devant le fait accompli. En effet, l'agent concerné par la requalification (en face de nous lors du CSAL) a déjà pris son poste avant le vote formel.

Bilan de la formation professionnelle 2023

La direction a présenté le bilan de la formation professionnelle 2023. On peut constater une tendance à la baisse des formations par rapport à 2022. La direction l'explique par l'arrivée de l'application [SEM@FOR](#) dont les données statistiques ne sont pas complètes.

Au total, ce sont 1058,5 journées de formation pour 359 agents.

La préparation aux concours et examens professionnels fait apparaître 27 inscriptions toutes préparations confondues. 94 inscriptions aux concours et examens professionnels, dont 37 candidats ont été admissibles, et 18 admis.

Ce fut l'occasion de souligner l'inadaptation des épreuves des concours au grade de contrôleurs 1^{er} classe et principal (pas d'option informatique).

La CGT est intervenue sur l'absence de salle de formation pour les stages « internes » dans les locaux de l'ESI d'Amiens. Auparavant, la salle d'Amiens Fief permettait d'organiser facilement ce type de formations. La direction précise que pour l'instant, la seule solution passe par l'aménagement ponctuel d'une salle de

réunion en demandant aux agents d'utiliser leur PC de télétravail. Pour l'an prochain, il faudra établir le planning de ces formations en début d'année pour pouvoir utiliser les salles de l'ENFIP (bâtiment C de la cité) à partir de septembre.

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2023

Le TBVS 2024 portant sur les données 2023 est composé de sept indicateurs sociaux communs à l'ensemble du réseau et de quatre indicateurs optionnels permettant d'adapter l'outil aux spécificités locales.

Le taux de couverture des effectifs est devenu le taux de couverture des emplois, soit 84,18 % (79 % à Amiens). Cet indicateur rapporte l'effectif disponible aux emplois TAGERFIP.

Le TBVS introduit ainsi la notion d'emplois vacants. Ils sont chiffrés à près de 50 à la DiSI Nord. Il est donc urgent de recruter des informaticiens à la DGFIP et cela passe, pour la CGT, par une augmentation des salaires, une amélioration des conditions de travail pour augmenter l'attractivité de notre administration.

Quelques remarques ont pu être faites sur certains indicateurs :

- **Le volume horaire écarté** est très important sur les ESI de Lille (525 h) et Rouen (372 h). Pour la direction : à Lille ces écarts sont concentrés sur 3 agents qui passeraient beaucoup de temps sur leur lieu de travail sans nécessité de service particulière, à Rouen, il y a eu une grosse charge de travail au développement (mon assistance) et à la CID (cité de Rouen).

Tous les mois, le service RH transmet aux chefs de service la liste des agents écartés. Dans le cas de nécessité de service, les heures écartées seront remises au compteur de l'agent qui en ferait la demande.

- **Le nombre de télétravailleurs à la DiSI** est toujours en légère augmentation : 76,64% ayant au moins une journée de télétravail. Cela implique une organisation du travail adaptée pour maintenir le collectif de travail et assurer l'intégration et la formation des nouveaux agents.

- **Le nombre (1881) de jours de congés placés sur le CET** est en légère baisse par rapport en 2022. Par contre sur leur utilisation, la CGT constate que les agents font souvent le choix de se faire payer ces journées, en 2023 : 106 jours utilisés comme congés, 1004 payés et 50 jours versés au RAFF. Pour la CGT, c'est une conséquence de la perte de pouvoir d'achat, de la non augmentation suffisante de la valeur du point d'indice. Les collègues font massivement le choix de se priver de congés pour permettre de boucler les fins de mois.



Résultats de l'Observatoire interne 2024

L'observatoire interne s'est déroulé du 18 janvier au 23 février 2024 par l'envoi d'un questionnaire aux agents sur leur ressenti sur la vie au travail à la DGFIP.

La taux de participation est en augmentation au niveau DGFIP 47 % idem à la DiSI Nord 54 % au lieu de 32 % en 2023. La direction a donc salué cette participation, « récompense » des relances multiples par mail pour inciter les agents à répondre au questionnaire.

Globalement, à la DGFIP les indicateurs sur les conditions de travail (engagement, motivation, optimisme) sont en légère augmentation. Le niveau de stress reste à un niveau élevé : 6,3 sur 10. A la DiSI Nord, cette amélioration des indicateurs est aussi sensible. Comme chaque année, on constate « mieux vivre » dans les services informatiques par rapport à l'ensemble de la DGFIP.

On peut toujours regarder la bouteille comme à moitié pleine ou à moitié vide, mais ce sont tout de même 46 % des agents qui ne se sont pas exprimés. Ils jugent sûrement inutile d'exprimer leur ressenti sur le fonctionnement de leur service, de la DiSI Nord, de la DGFIP au regard du peu de prise en compte positif de leurs revendications dans leur quotidien au travail.

Comme on peut le constater avec le plan d'action de la DiSI Nord décliné après les résultats de l'observatoire interne :

- **1^{er} volet** partager davantage encore l'information, les projets de réformes : CODIR élargi, groupes de travail sur le COM
- **2^{eme} volet** poursuivre l'amélioration de la reconnaissance et de la valorisation du travail des agents : par exemple les chefs d'ESI pourraient envoyer un mel de remerciements aux agents pour une action importante.

Pour la CGT, ce n'est clairement pas un mel qui pourrait reconnaître l'engagement des agents. Ce sont les revendications des agents qui doivent être satisfaites :

- **augmenter les salaires. Les négociations indemnitaires à la DGFIP n'ont pas du tout répondu aux revendications des agents.**
- **recruter des emplois de titulaires par voie de concours**
- **proposer des règles de gestion justes et transparentes**
- **proposer de réelles perspectives de carrière**
- **améliorer les conditions de travail par une organisation à l'écoute des besoins des agents et des utilisateurs.**
- **redonner du sens au travail en mettant un frein à « l'industrialisation » des tâches.**
- **recréer les collectifs de travail où chacun peut prendre sa place dans les évolutions numériques de notre administration.**



Travaux au CFP St Lô : impact pour la CID

Les collègues de la CID de la Manche subissent toujours des désagréments suite à des travaux au sein de la cité administrative. Ces perturbations sont temporaires en ce qui concerne les locaux même de la CID mais les assistants de proximité doivent régulièrement faire face à des pics de charge dus aux multiples déménagements et aux déplacements du matériel informatique nécessaires pour les collègues des services administratifs.

Les travaux ont pris un peu de retard et seront sans doute stoppés avec la relance du chauffage dans la cité administrative avec l'arrivée de l'automne. Fin des désagréments estimée pour le printemps 2025.

Emménagement de l'ESI Amiens au PSP Gare La Vallée

L'installation des agents à la nouvelle cité administrative d'Amiens s'est globalement bien déroulée, la direction, ainsi que la CGT, remercient les équipes de la CID, du SIL et les agents techniques pour leur contribution.

Remarques remontées à la direction :

- Les problèmes d'utilisation des **stores, des luminaires et de la ventilation** seront évoqués prochainement lors de réunions avec le gestionnaire de site avec l'idée de reprendre la main sur un certain nombre de réglages.

- Une solution de restauration collective a été trouvée avec celle de la SNCF, en attendant que la cantine de la Cité soit opérationnelle en mars 2025 (cf compte rendu du **GT restauration du 5 septembre** sur Déclic).

- La CGT interroge la direction sur **la création d'un local infirmerie**. Celui-ci n'est pas obligatoire dans notre bâtiment mais du matériel de l'Agence Régionale de Santé, qui intègre également la cité, va être redéployé et mutualisé pour créer une infirmerie. Le défibrillateur de fief va être récupéré.

- **Concernant les anciens locaux**, ceux de Vidame ont déjà été remis à la DDFiP. Ceux de Fief sont en train d'être vidés. Les matériels sont donnés à d'autres administrations ou vendus via les Domaines. Les derniers cartons et mobiliers en attente de transfert à la cité seront pris en charge par une société de déménagement d'ici fin octobre. **Les agents de service qui travaillaient toujours à Fief vont bientôt rejoindre la cité.**

- **Sur l'utilisation du parking**, une information sera bientôt faite à l'ensemble des agents. Il y a 22 badges qui peuvent prendre en charge 66 plaques de voiture. A voir comment gérer une demande ponctuelle d'accès au parking ? Utiliser la demi-heure gratuite pour récupérer un badge à l'ESI ?

- **Pour la gestion du courrier**, un agent de l'ESI sera chargé de porter les colis, lettres à la poste près de la gare dans l'attente de sa gestion par AGILE (local dédié normalement au rdc).

- **Affichage** (mutuelle, services sociaux, syndicats, agents) : généralisation du dispositif actuel avec des claustras.

- **Local syndical au bâtiment C** : la préfecture va organiser une réunion avec des représentants des 4 confédérations. La DiSI pourrait proposer du mobilier pour les équiper.

- Nous avons sollicité la direction pour remonter à la préfecture notre demande de **création d'un conseil de site inter administration** avec les organisations syndicales pour débattre des sujets liés au fonctionnement de la cité comme par exemple le règlement intérieur.

- **le « vivre ensemble »** : la CGT a renouvelé sa proposition de présentation des nouveaux arrivants (mutations, recrutements apprentis ou contractuels) dans le cadre d'une visite de l'ensemble des services de l'ESI. Cela existe déjà de manière inégale dans les ESI.

Au cas particulier d'Amiens, les agents ex fief et ex vidame ne se connaissent pas ou très peu. Ce serait utile d'organiser un temps de « découverte » (visite, présentation, convivialité).



Emménagement ESI de Lille à la cité des Finances Publiques et de la statistique

Les bâtiments de l'INSEE et de la DRFiP devraient être livrés en avril 2028 et juin 2029. La durée globale des opérations est de 55 mois à partir de février 2025. Pour le moment des travaux sont toujours en cours dans le bâtiment de la DRFiP suite à l'inondation des sous-sols qui a eu lieu cet été.

Semaine en 4 jours

Pour l'instant, le DiSI rappelle qu'il s'agit bien d'une expérimentation pour certains services sur la base du volontariat. La CGT interroge sur cette notion de volontariat. Qui est volontaire ? Les agents ou les chefs de service. La direction précise que, quoi qu'il en soit, ce projet était surtout un souhait de l'ancien gouvernement, qu'il est en stand-by pour le moment et que les services informatiques ne sont, de toute façon, pas concernés directement à ce stade.

Mais ne pas oublier que dans l'éventualité où la semaine en 4 jours se déployait à la DGFIP, les services informatiques seraient de fait impactés par l'élargissement de l'amplitude horaire d'accès aux applications.

À la CGT, nous en profitons pour rappeler notre position : la semaine DE 4 jours en 32 heures peut clairement être un progrès social. Mais la semaine EN 4 jours, c'est non !

TAGERFIP : tableaux des emplois de la DiSI Nord

Comme à chaque CSAL, la direction nous a fourni le tableau des emplois site par site mis à jour à la date du 2 septembre 2024. Ce document est à votre disposition sur simple demande par mel sur la balf cgt DiSI Nord.

Le total des emplois à la DiSI Nord est de 449. Les vacances sont au nombre de 45, les surnombres 7.

Si on peut constater une baisse du nombre de vacances (plus de 50 il y a encore quelques mois), il reste encore trop important et on peut regretter que cette diminution se fait pour beaucoup par le recrutement d'emplois précaires (ISIC, détachés, contractuels). Actuellement 40 emplois précaires à la DiSI Nord soit 10 % des effectifs.

En effet, cette année, 17 contractuels, 17 apprentis, 2 ingénieurs des systèmes d'information et de communication (ISIC) et 24 collègues en mutation (appartenant à la DGFIP ou à d'autres administrations) ont rejoint la DiSI Nord sur la période septembre 2023 à septembre 2024.

BULLETIN D'ADHÉSION			
Prénom _____	J'ADHÈRE À LA CGT		
Nom _____			
Adresse _____	Nom du secteur _____	Tél. _____	
_____	Syndicat _____		
Fonction _____	Nom du contact _____	Tél. _____	
Grade _____	Nom du syndiqué _____		
Position de rémunération _____			
Établissement _____			
Tél. _____			
E-mail _____			