

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

0. Propos liminaires

Une fois n'est pas coutume, la CGT n'a pas de déclaration liminaire mais quelques questions liminaires... À celles-ci, la direction nous donne les réponses ci-dessous.

Sur les instances

Nous nous interrogeons sur les convocations à 10 heures des instances (CSAL et CSA-FS), d'autant plus en cas d'ordre du jour chargé. Nous préférierions une convocation à 9h30. La direction n'a pas d'objection. Les prochaines instances devraient pouvoir démarrer à 9h30 comme auparavant.

S'agissant de l'alternance des instances entre Amiens, Lille et Rouen que nous avons rappelées lors d'une précédente instance, la direction reconnaît que les dernières réunions se sont toutes déroulées à Lille, mais uniquement pour des contraintes d'agenda. Ce CSAL aurait dû avoir lieu à Rouen mais la date ayant été décalée, cela n'était plus possible. La DiSI souhaite maintenir une certaine forme d'alternance dans l'organisation des instances, à Lille, Rouen et Amiens. Quid d'une réunion à Caen ? Le sujet n'a pas été évoqué.

Sur la canicule

La CGT a interrogé la direction à ce sujet quelques jours avant la tenue du CSAL. La DiSI par intérim nous avait transmis le cadre réglementaire à appliquer en pareille situation : à savoir le recours au télétravail dans la limite de trois jours par semaine et la possibilité d'autorisations d'absences pour garde d'enfants ou d'aménagement d'horaires si une école est fermée. Ces consignes sont rappelées ici lors de l'instance.

La CGT demande néanmoins à regarder les situations individuelles et les demandes associées avec pragmatisme. Tous les collègues ne sont pas logés à la même enseigne et il faudrait prendre en compte le recours aux transports (parfois défaillants), la température des bureaux, ou les cas de santé fragile. La direction, via les chefs de service et les chefs d'ESI, consent à se pencher sur ces situations le cas échéant.

Par ailleurs, la direction a lancé des études pour l'installation de climatisation dans certains bureaux de l'ESI de Caen, là où la situation est la plus problématique. Il a également été abordé l'idée d'acheter des climatiseurs pour l'ESI de Lille pour certains bureaux.



1. Rapport d'activité de la DiSI 2025

Nous soulignons la qualité du document fourni, riche et complet, qui permet d'avoir une vision à la fois globale et précise, de tout ce qu'il se passe à la DiSI Nord. Nous intervenons notamment sur certains points qui nous interrogent quelque peu.

Apprentis

La DiSI a accueilli 25 apprentis dans ses services en 2025. Comme lors des années antérieures, la CGT s'inquiète du fait qu'il puisse s'agir d'emplois « déguisés » et de la charge de travail importante que cela génère pour les maîtres de stage.

Pour la directrice par intérim, le recours aux apprentis est apprécié à la DiSI. Il s'agit pour la DGFIP d'un facteur d'attractivité et qu'à l'issue de leur stage, on leur propose des contrats comme contractuel ou on les incite à passer les concours. Cela représente un « vivier » intéressant pour la DiSI et un éventuel retour sur investissement. La direction reconnaît que cela demande beaucoup d'investissement mais que l'on essaie de faire du « gagnant-gagnant ». Qui plus est – et nous sommes d'accord sur ce point – la DiSI participe en tant qu'état-employeur à la scolarité d'étudiants qui peinent parfois à trouver des stages.

Pour nous, certes ces apprentis rendent des services mais ils ne peuvent pas remplacer de vrais emplois de titulaires. L'investissement sur l'avenir que nous affiche la direction ne nous paraît pas non plus pertinent. En effet, seuls quelques rares apprentis finissent par obtenir un concours pour intégrer la DGFIP.

Quoi qu'il en soit, le recrutement d'apprentis va se poursuivre car 23 nouveaux apprentis devraient arriver à la DiSI Nord en 2026.

Observatoire interne

Contrairement à ce qui est indiqué dans le rapport d'activité – où la direction se satisfait d'une participation record à l'observatoire interne 2025 à hauteur de 57% - nous avons, à la CGT une lecture différente. C'est à peine plus de la moitié des agents qui ont répondu à cette enquête. La directrice par intérim nous demande si l'on a des idées pour améliorer le taux de réponse. Nous en avons : respecter l'avis des agents et prendre en considération leurs besoins. Désabusés, une bonne partie des collègues ne répondent plus à ces enquêtes car ils estiment que ce qu'ils font remonter depuis tant d'années n'est jamais pris en compte.

Budget FS

D'une manière générale, tous les budgets sont à la baisse depuis plusieurs années consécutives, celui de la formation spécialisée également. S'agissant des conditions de travail, de la santé et de la sécurité des agents, cela est d'autant plus dommageable. La direction répond qu'elle fait avec ce que la centrale lui donne et que si le budget de la FS est épuisé, elle n'hésitera pas à piocher dans la Dotation Globale de Fonctionnement dans la mesure du possible.

Dialogue social : boycott

La CGT demande une correction d'un point figurant dans le rapport d'activité. Nous souhaitons rappeler que nous avons boycotté le CSAL de juin pour marquer notre opposition au choix du ministère de la mutuelle ALAN pour la PSC et au dispositif d'affectation au profil des contrôleurs programmeurs et inspecteurs.

Ateliers d'accompagnement au numérique

Là encore, la CGT s'inquiète du fait que ces ateliers soient des formations déguisées... sans rémunération du formateur. Même si cela est certainement très intéressant pour les stagiaires et les « formateurs », nous nous étonnons du cadre un peu flou dans lequel se tiennent ces ateliers.

La direction répond que les formateurs, recrutés dans les services CID, SIL ou AT, sont tous volontaires et que ces ateliers visent aussi à enrichir le métier d'assistant. La direction voit ces ateliers, davantage comme des « accompagnements », plutôt que de véritables formations. Ils s'inscrivent selon elle dans un cercle vertueux : mieux expliquer aux collègues certains aspects de leur poste de travail permet d'avoir

moins de tickets d'incidents ensuite... **Et donc quoi, la volonté est de supprimer des postes d'assistants informatiques ?**

Missions

Le rapport d'activité, tout comme les représentants du personnel, soulignent le dynamisme toujours important dans l'attribution des missions à la DiSI Nord. 22 nouvelles missions ont été confiées à notre direction en 2025, contre 19 en 2024. Nous nous inquiétons néanmoins sur l'adéquation des moyens humains mis en place pour faire face à ces nouvelles missions.

La direction consent que les moyens humains sont plus limités qu'avant, avec un certain nombre de suppressions d'emplois auquel nous devons faire face. Néanmoins, la direction s'assure bien que les missions peuvent être assumées par les équipes et est particulièrement vigilante sur ce point.

Tickets Assistance technique

Nous constatons une forte augmentation du nombre de tickets d'incident traités par nos plateaux d'assistance techniques en 2025 (AT Part à Amiens et Rouen ; AT Direction à Lille) alors que les effectifs sont eux aussi de plus en plus réduits.

La direction explique en partie ces chiffres par un pic de charge ponctuel sur l'un des plateaux du PUV de l'AT Part. Mais globalement, la direction ne cache pas qu'elle cherche à faire en sorte que les AT reçoivent moins de tickets, en formant davantage les utilisateurs, en proposant davantage de fiches d'auto-dépannage, ou en améliorant la disponibilité des applications (ah quand même). **Tout cela pour supprimer les plateaux d'AT ensuite ? Peut-être bien...**

2. Bilan budget 2025 et budget 2026

Comme lors du CSAL-FS, la CGT condamne la baisse du budget 2026 qui se voit amputé de 15 000€ par rapport à 2025.

Quelles seront les répercussions sur les agents ?

La direction nous répond que le DODA (Dispositif d'Optimisation des Dépenses et des Achats) prévoit dans ses axes la réduction des frais de déplacements à la DiSI de 6% pour 2026 soit une économie à réaliser de 10 000€. Cet objectif va être difficile à atteindre car des efforts ont déjà été réalisés pour limiter les dépenses. Pour l'atteindre, il va falloir revoir la gestion des véhicules de services. À cet effet, l'usage des véhicules de services sera privilégié et celui des véhicules personnels réservé à des cas particuliers.

Là encore cela risque de freiner les agents dans leurs demandes de formations.

La direction nous assure que les demandes de frais de déplacements sont étudiées au cas par cas avec bienveillance. Une demande est faite pour ajuster les horaires des formations pour éviter aux collègues de se lever à 4h00 du matin pour aller en stage. Des contrôles internes vont être menés par la DiSI pour les frais de repas et d'hôtel. Les justificatifs seront demandés aux agents par les RH dans le cadre d'un contrôle interne.



Amiens : Nous revenons une nouvelle fois sur la rigidité qui existe pour la gestion des petits travaux à la Cité d'Amiens par l'intermédiaire d'Agile. La CGT réaffirme son souhait de mise en place d'un conseil de site pour la cité administrative.

La direction répond que effectivement le système avec Agile est rigide mais fonctionne bien. **Ce n'est pas notre avis !** Elle compte sur le relais des responsables d'ESI pour essayer de trouver des solutions avec AGILE.

Les documents fournis ne nous ont pas permis de mettre en évidence les gains financiers réalisés par le déménagement de l'Esi d'Amiens vers la cité administrative. Une demande est faite à la direction qui va faire les calculs et nous les fournir.

Rouen : un devis a été fait pour l'isolation des murs extérieurs de l'Esi. Il se monte à 50 000€.

Caen : Des travaux doivent avoir lieu dans l'armoire électrique de Caen. Des crédits de 90 000€ sont réservés depuis octobre 2025. Enedis doit intervenir pour un coût de 45000€. La direction a demandé à SPIB pour garder la différence pour réaliser les futures maintenances.

3. Bilan formation professionnelle 2025

Préambule :

Les données de cette rubrique sont issues de la plateforme de formation professionnelle de la DISI Sud-Ouest située à Bordeaux (PF Formpro).

Bravo ! le DISI qui n'a pas suivi ces formations obligatoires....effectivement Mr Watré étant proche de la retraite, il a fait l'impasse sur les formations.

Quelques « tendances » du bilan :

Il y a plus d'agents formés avec moins de jours de formation.

Le taux d'accès à la formation est en nette hausse alors que le nombre de jours moyens en formation est en nette baisse.

Les e-formations (obligatoires) permettent d'augmenter les jours de formation par agent, d'où cet emballement, gonflement des chiffres que nous notons pour ce bilan.

Un peu plus de communication pour les e-formations serait la bienvenue.

Nous sommes invités à les suivre par le canal courriel sans consignes particulières.

La direction conseille de poser « formation » sous SIRHIUS et explique que les chefs de service ne font aucune opposition.

La direction ajoute qu'une évolution de Sem@for (COFIL formation) est prévue en 2027 : des rappels seront faits aux agents et devraient pallier à l'absentéisme en e-formations.

La CGT explique qu'il faut privilégier le présentiel qui permet de vrais échanges.

La CGT aimerait des chiffres statistiques sans les e-formations pour être plus pertinent.

La CGT remercie la direction pour l'accompagnement aux concours examens, les jurys croisés qui ont certainement contribué aux résultats.

Enfin , pour la CGT, les actions menées par la DISI et les ESI (ateliers, jobdating..) pour l'attractivité ne suffisent pas à compenser le problème d'attractivité lié aux salaires trop bas.

4. Bilan du contrôle interne 2025 et axes pour 2026

Le bilan est globalement positif et il était bien dense pour l'année 2025 avec 44 contrôles. Des anomalies mineures ont été détectées. Les chefs d'ESI ont procédé au rappel des directives dès qu'un dysfonctionnement était contacté.

Pour 2026, le plan du contrôle interne sera encore très chargé : 19 axes (10 nationaux et 9 directionnels) :

Les « nationaux » : utilisation de CORE, utilisation de GLPI, parc informatique SIGMA, contrôle d'accès aux sites de la DiSI, mise en œuvre de la « carte achat », nouvelles consignes d'affranchissement, contrôle de la saisie correcte des arrêts maladie, contrôle des frais de déplacement, contrôle des accès aux serveurs SAMBA, saisie des données dans l'outil d'inventaire VULCAIN.

Les « directionnels » : respect des modalités de chiffrage des supports externes à l'Assistance de Proximité, documentation des incidents « poste de travail » à l'AT et CID, contrôle des traces sur les applications des AT, exploitation des restitutions statistiques d'OCS, vérifier le bon niveau de résolution et la bonne escalade des tickets pour l'AT de Rouen, manager l'assistance technique à Amiens, contrôle de la correcte saisie des absences de l'encadrement supérieur, contrôle de l'utilisation des véhicules de service, contrôle des pointages quotidiens pour les agents en horaires variables pour l'ESI de Caen.

Certains axes nous ont paru assez nébuleux !! Sur ce flou, nous n'avons pas obtenu de réponse précise puisque les chefs d'ESI concernés réfléchissent encore au type de contrôle à mettre en œuvre pour satisfaire l'indicateur.

5. Présentation BEGES 2024

La direction présente le bilan annuel des émissions des gaz à effet de serre de notre direction pour l'année 2024. Les chiffres donnés dans ce document sont comparés à l'année 2019 et montrent une évolution favorable. Aussi bien pour la direction que pour nous, cette baisse s'explique par le déploiement massif du télétravail sur la période ainsi que sur les efforts consentis sur les déplacements et une meilleure gestion bâtiminaire.

Nous interrogeons néanmoins la direction sur la manière de calculer ces émissions. La responsable RH qui présente le document reconnaît qu'ils se basent sur des données issues d'applications DGFIP (Sirhius, Chorus), ou d'enquêtes faites auprès des directions mais que ces sources de données restent partielles. Elle considère néanmoins la procédure comme un bon outil.

Pour la CGT, si nous sommes évidemment satisfaits de voir l'émission des gaz à effet de serre en baisse pour notre direction, nous souhaiterions avoir une vision VRAIMENT globale afin que cette mesure soit complètement pertinente. En effet, nulle part n'est fait mention de la quantité de CO2 émise par les serveurs informatiques par exemple. Avec le recours au télétravail ou à l'utilisation de l'intelligence artificielle, nul doute qu'elle ne doit pas être négligeable.



6. Transformation d'emploi à l'ESI de Caen

La direction nous présente un projet de changement de qualification (analyste en PSE) pour un poste d'inspecteur à l'ESI de Caen. Cette modification au service développement est justifiée par les nouvelles missions à venir. Une fiche de poste va être publiée prochainement sur PASSERELLE.

7. Actualités missions

Toujours des missions... et c'est tant mieux mais il s'agit d'avoir les emplois qui vont avec ?

Dans certaines équipes, la charge augmente, il y a des départs, Les agents passent parfois des moments très difficiles. Dans un tel contexte, les nombreuses suppressions d'emplois en 2026 n'ont aucune légitimité. Au contraire, il faut augmenter les recrutements par concours pour des emplois de titulaires.

Pour la direction, il y a des applications qui s'arrêtent et c'est donc gérable. Des fiches de poste sont publiées pour pourvoir au maximum les postes vacants en interne ou par le recrutement de contractuels.

Missions attribuées aux ESI lors des COPSI Missions des 30 janvier et 3 avril.

Missions		Amiens	Caen	Lille	Rouen
ADEL2	Prise en charge des lauréats	DEV		OPS	
CASOAR	Suivi des contractuels, apprentis.			OPS	
Revue des cadres				OPS	
HYPOSCAN	Consultation actes hypothécaires				DEV
ORCFA2					DEV / OPS
CAPTALENTS				AT (dir et OPS)	
AUTHEN_FC_PLUS	Authentification France Connect+			EA	
ACCORD	Correctifs du contentieux TF	DEV			
GEODE 2	Configuration logicielle du foncier	DEV			
ANF COMPTA	Compta des notaires (FI)				INTEX
BANKFIP	Rénovation banque dépôts de fonds				OPS

8. Point d'avancement des travaux liés au Z

La direction nous a présenté un point d'étape sur le projet de mutualisation des activités système et pupitre des exploitations Z entre les équipes des ESI d'Amiens et Rouen.

Équipe système mutualisée

L'inventaire des bonnes pratiques d'exploitation est en cours d'élaboration dans chacun des ESI. La mise en place d'une documentation mutualisée se fera courant 2027.

Équipe pupitre mutualisée

Une expérimentation va débuter à partir de septembre 2026.

- Des écrans de 43 pouces vont être installés dans chaque ESI pour permettre un affichage optimal des consoles des partitions Z.
- L'outil « CLOVIS » de l'ESI d'Amiens va servir de base de travail pour concevoir un nouveau développement d'une page WEB mutualisée pour faciliter la prise en charge des travaux par chacune des équipes. Eric Naudin sera le « chef de projet » pour la conception de cet outil.
- Le lancement de l'expérimentation aura lieu le 10 septembre. Elle portera sur les partitions ETUDES, ARES (Amiens) et GSIT, GRBD (Rouen).
- Un plan de formation croisée se déroulera courant septembre.
- Le pilotage est assuré par Eric Naudin avec des points d'étapes hebdomadaires.



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...

La CGT a informé la direction de nombreuses inquiétudes et la non adhésion 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 assure que les choses vont se faire tranquillement sans précipitation pour s'assurer que les agents y trouvent leur compte et sans stress.

9. Modifications des organigrammes à Amiens et Rouen

Poste de travail

Aussi bien à l'ESI d'Amiens qu'à l'ESI de Rouen, une réorganisation des organigrammes des services d'assistance est proposée. La vocation de ces modifications est de rapprocher les équipes des CID et des AT. Elle s'inscrit dans la suite de l'expérimentation « poste de travail » qui a été menée ces derniers mois et devrait permettre une meilleure gestion et transmission des tickets d'incidents relatifs au poste de travail.

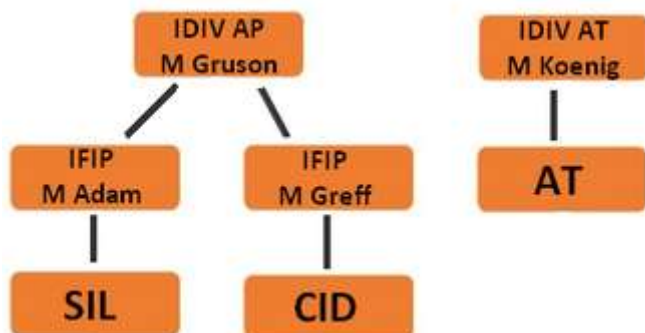
Les modalités détaillées de cette synergie seront présentées ultérieurement, car il n'est pas toujours aisé d'acter des procédures entre la CID qui intervient localement et l'AT dont le périmètre d'intervention est national.

Réorganisation organigramme assistance à Amiens

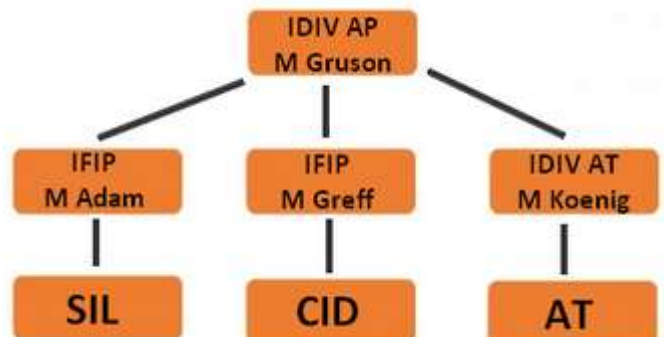
Il est proposé de positionner différemment les deux IDIV chargés de l'assistance : cela dans le but de soulager l'IDIV en charge du plateau d'AT mais qui a également de nombreuses missions techniques et chronophages relatives au pilotage du domaine Part. L'IDIV de l'AT deviendrait l'adjoint de l'IDIV en charge de l'assistance.

Le chef d'ESI va échanger avec les protagonistes concernés à la rentrée pour définir les modalités mais précise qu'il ne s'agit pas d'une volonté de « dégrader » l'IDIV de l'AT et que cela ne changerait rien au fonctionnement du service par rapport à la situation actuelle.

Organigramme actuel



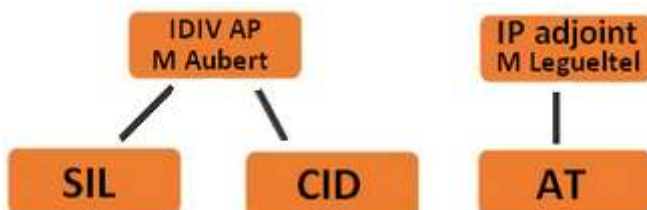
Nouvel organigramme



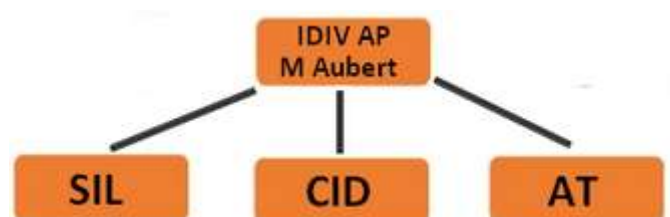
Réorganisation organigramme assistance à Rouen

Il est proposé de rattacher la plateforme d'AT PART au responsable de l'assistance.

Organigramme actuel



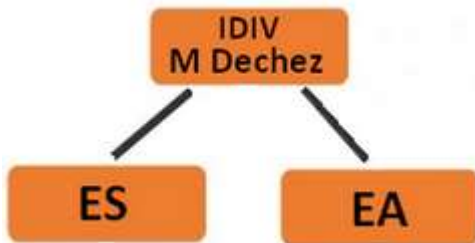
Nouvel organigramme



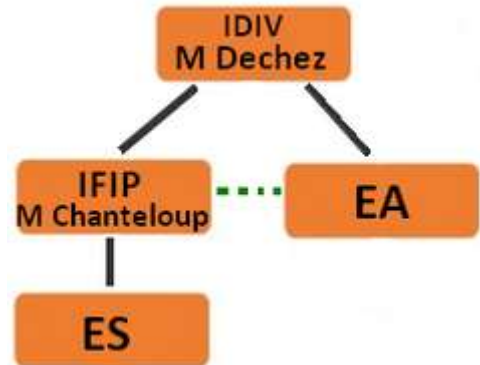
Réorganisation organigramme exploitation à Rouen

Le renouvellement de l'effectif de l'ES Z, les travaux de mutualisation avec l'équipe Z d'Amiens ont placé de fait Luc Chanteloup comme référent pour l'équipe de direction de l'ESI de Rouen. Il est donc décidé de le nommer comme chef de service de l'ES Z. La direction tient aussi à le positionner comme référent technique pour les EA Z de l'ESI.

Organigramme actuel



Nouvel organigramme



10. Cadre d'emploi des véhicules de service

Une note a été présentée en CSAL concernant les nouvelles procédures d'emploi des véhicules de service. Cette note vise à assouplir et sécuriser l'emploi des véhicules de service, ainsi que de faire évoluer la doctrine de gestion et d'usage de ceux-ci.

La Direction désire que les véhicules de service soient plus utilisés (formation, stage, missions...) et de façons plus responsables (écoconduite, véhicules électriques...).

Ce document a été validé et publié sur l'intranet dans ULLO et sera communiqué aux agents prochainement par le biais des chefs de services.

Le parc automobile de la DISI Nord est constitué de 26 véhicules dont 7 électriques, ce qui est peu aux vues des objectifs de l'Etat qui est de 67 % du parc en électrique pour 2027. Un véhicule électrique sera prochainement acheté pour l'ESI d'Amiens.

L'objectif est le verdissement du parc mais pour la Disi Nord, cela n'est pas toujours réalisable au regard de la taille des départements et des grandes distances à parcourir.

A compter du 1er avril une circulaire d'État stipule que soient utilisés des pneus rechapés sur les véhicules de service. C'est une obligation légale, avec des normes européennes à respecter. Ceux-ci seront disponibles dans un réseau de revendeur sérieux et de qualité (Black Star, Speedy, Norauto...).

Néanmoins un pneu rechapé est un pneu d'occasion auquel une bande de roulement neuve a été collée. Le bénéfice n'est pas grand car on ne change pas les pneus tous les mois.

Quid de la sécurité des agents ?

11. Restauration à l'ESI de Rouen

Depuis le 1^{er} mai 2026, la solution de restauration collective à l'APAVE n'est plus accessible. Une convention allait être signée avec le restaurant d'entreprise de la société PRO-BTP. Mais le 30 avril, la nouvelle direction PRO-BTP a informé l'ESI qu'il n'était plus possible d'accueillir les agents.

De ce fait, depuis le 1^{er} mai, les agents bénéficient de titres-restaurant. Ils ne seront pas versés avant fin juillet avec effet rétro-actif au mois de mai : valeur 6€ (3 à charge de la DGFIP, 3 à charge de l'agent). Un coin repas a été aménagé à l'ESI avec micro-ondes, réfrigérateurs pour permettre l'accueil d'une cinquantaine d'agents.

A compter du 1^{er} septembre, il est envisagé un dispositif de livraison de repas sur place. Le secrétariat général (SG) travaille sur ce dossier. Il existe un prestataire sur Rouen déjà connu du SG. Le coût du repas sera élevé mais comme pour les autres solutions de restauration collective, les agents bénéficieront d'une subvention ministérielle pour que le reste à charge pour un repas moyen ne dépasse pas les 6€70 (hors subvention pour les salaires avec un indice inférieur à 539).



Une solution à long terme : l'INSPE (locaux en face de l'ESI) envisage la création d'un RIA. L'ESI a déjà porté candidature pour s'y rattacher. **Affaire à suivre ! ?**

12. Questions diverses

Plateforme Globeo

La responsable RH présente la nouvelle procédure de réservation de billets de train via la plateforme Globeo et donne quelques conseils pour que celle-ci se passe au mieux :

- ne pas oublier de mettre à jour son profil dans FDD avant de faire une demande
- les chefs de service doivent être mis en copie des demandes
- il faut anticiper au maximum les demandes de billets de train car sur certains trajets, les tarifs s'envolent vite.

Élections professionnelles

Les élections professionnelles se dérouleront du 3 au 10 décembre prochain. À la DGFIP, il ne s'agira que d'une procédure dématérialisée avec des votes en ligne. La première étape est l'habilitation de deux représentants par organisation syndicale à l'application OPEP, qui donne accès à la liste des agents de la direction et au suffrage duquel ils dépendent. Pour la CGT, ce sont Jacky Leroy et Simon Lericque qui seront habilités.

La déclaration de candidature devrait aussi être dématérialisée. Pas besoin de courir après les signatures et de scanner les documents avant de les envoyer. Un espace « élections professionnelles » sera ouvert prochainement sur le site Intranet de la DiSI Nord sur lequel figureront toutes les informations relatives au scrutin.

Pôle Kennedy Finances

Les services de la DiSI Siège et de l'ESI de Lille déménageront dans quelques années au pôle Kennedy, une nouvelle citée administrative. La direction fournit un planning des opérations à venir.

Il y est fait mention de « macro-zoning » (répartition des administrations dans le bâtiment) et de « micro zoning » (répartition des agents dans les bureaux alloués à la DiSI Nord). Nous demandons à partir de quel moment les agents seront-ils associés ? La direction nous répond que ce seront d'abord les managers qui participeront aux échanges et ce, dès octobre 2026. Par la suite, fin 2026/début 2027, des « ambassadeurs PKF » volontaires pourront eux aussi s'intégrer dans des réunions. Le recours au flex office ne semble pas acté à ce stade mais il faudra se montrer vigilant sur ce point lors de ces débats.

Nouveau DiSI

Le nouveau directeur de la DiSI Nord est Bruno Lécrivain. Il prend ses fonctions le 1^{er} juillet. Ce dernier propose de mettre en place rapidement une réunion visio avec les représentants des organisations syndicales. Néanmoins, étant donné la période (planning d'instances chargé, début des vacances scolaires...) et le manque de disponibilités des uns et des autres, chacun préfère rencontrer le nouveau directeur en personne lors de ses visites de service. Il a d'ailleurs prévu de se rendre dans les différents ESI au cours de l'été et, un peu plus tard, dans les CID excentrées.

Mouvements à la DiSI

Il y aura beaucoup de mouvement à la direction ces prochains mois. Avec le départ en retraite de l'ancien DiSI, ce sont aussi l'adjointe au directeur et le responsable du pôle pilotage qui partent pour de nouvelles aventures, loin de la DiSI Nord.

Pour la CGT, cela fait beaucoup de mouvements d'un coup et nous nous inquiétons du suivi des « dossiers » dont certains sont sensibles. La directrice par intérim nous rassure. Les fiches de poste sont déjà publiées et une période de tuilage sera mise en place si les recrutements sont réalisés rapidement.

Nous en profitons pour rappeler que – même si nous sommes ravis que les cadres sup' déroulent une carrière – les temps sont durs pour les agents. Les chefs partent mais les exécutants restent et ce sont eux qui font tourner les services. Pourtant, ces dernières années, on ne leur a pas fait de cadeaux : avec la suppression de la GIPA, des grilles indiciaires tassées qui font que les nouveaux agents sont longtemps payés au SMIC, ou encore des règles de gestion de plus en plus inhumaines...

Par ailleurs, la responsable RH précise que tous les postes « excentrés » de la DiSI siège (à Amiens ou Rouen) sont petit à petit rapatriés sur Lille au gré des départs en retraite. Encore quelques postes administratifs de moins dans les ESI...

Journée d'accueil

La journée d'accueil des nouveaux arrivants à la DiSI Nord aura lieu le jeudi 3 septembre à Lille. Le choix de Lille se justifie par le fait qu'il y a eu beaucoup d'arrivées au siège et à l'ESI de Lille par rapport aux autres ESI.

Prévention suicide

Chaque agent de la DiSI Nord a normalement reçu de la part de son chef de service un recensement pour des formations en santé mentale. Cela s'inscrit dans la prévention des risques suicidaires... chère à la Direction Générale. Pour la CGT – et comme nous l'avons dit lors de la précédente Formation Spécialisée – si des actions de formation ont le mérite d'exister, elles n'agissent en rien sur les causes du mal-être des agents.. On met des pansements là où il faudrait une réflexion plus profonde sur les conditions de travail, le sens des missions, le management ou les rémunérations... La direction répond comme d'habitude qu'elle est... vigilante !

Osyris

Nous interrogeons la direction sur le transfert de la mission Osyris gérée par l'ESI de Lille vers Nevers et surtout, sur le devenir des agents de ce service. Le chef d'ESI précise que le transfert de compétences sortantes vers l'ESI de Nevers s'est bien passé. Tous les collègues ont été satisfaits pour leur reclassement et tous ont obtenu le service de leur choix à l'ESI de Lille. Le plan de formation est en cours.



**BIENTÔT NOS CONGÉS PAYÉS, REMERCIONS DONC LES GRÉVISTES DE 1936 !
BONNES VACANCES À TOUTES ET TOUS !**