

Simon Lericque, Jacky Leroy (Amiens), Smail Barchiche, Stéphanie Dusart, Didier Lelong (Lille), Carole Beuscart (Rouen), Jean-Claude Lamand (Arras) étaient présents en tant qu'élus CGT représentants du personnel. L'instance s'est tenue en présentiel à Lille et en visio.

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

Extraits :

.... Comment aussi être serein dans un climat politique instable dans notre pays ? La nomination de François Bayrou comme 1er ministre nous laissait peu de doutes sur les orientations du nouveau gouvernement. La ligne de conduite sera bien de toujours plus restreindre les dépenses notamment de l'éducation, la justice, la santé, l'emploi. L'humain comme le service public ne font plus partie du vocabulaire de l'État....

.... La CGT dénonce la décision du gouvernement de ne pas abroger ni même bloquer la réforme des retraites. Nous le savons, cette réforme fait déjà des ravages : le nombre de personnes de plus de 62 ans inscrites à France Travail a déjà augmenté de 50%...

....Incroyable Fiasco, c'est ce que titre le journal Le Monde dans un article commentant le rapport fait par la Cour des Comptes sur GMBI. Pour la CGT Finances Publiques ce n'est que la confirmation des innombrables alertes que nous avons lancées depuis presque 4 ans sur la réforme massive de la sphère foncière....

....Malheureusement, nous craignons bientôt que la DGFIP soit une nouvelle fois à la une des médias nationaux. Car nous pouvons affirmer que le pire est à venir en termes de perte budgétaire avec la gestion des taxes d'urbanisme....

....Pour terminer, la CGT Finances Publiques de la DiSI Nord tient à exprimer ses vœux pour cette nouvelle année : Une année 2025 remplie de création d'emplois autant que nécessaires pour assurer nos missions dans de bonnes conditions, d'une augmentation de nos salaires, d'égalité entre les femmes et les hommes, de versement de la GIPA, de construction de carrières linéaires reconnaissant nos qualifications et l'expérience, d'abrogation de la contre-réforme des retraites et l'obtention des retraites à taux plein à 60 ans, de réduction du temps de travail à 32 heures, du renforcement des droits à la sécurité et la protection sociale....



Réponse du DiSI à notre liminaire

S'agissant de sujets nationaux, ne relevant pas de la compétence de la DiSI, le directeur n'a pas fait de commentaires. Il a juste tenu une nouvelle fois à remercier les équipes de l'EA d'Amiens pour leur investissement lors de la mise en production de GMBI afin de limiter au mieux les dégâts.

Budget "services votés" loi spéciale

La CGT est intervenue pour connaître les conséquences pour les agents, le fonctionnement des services de la cure d'austérité annoncée par le gouvernement. En effet, chaque direction doit optimiser ses dépenses, en vue de respecter sa dotation globale de fonctionnement (DGF) et de générer des marges pour autofinancer de nouveaux projets. La DG a décidé de la mise en place du dispositif d'optimisation des dépenses et des achats (DODA). La CGT a demandé le contenu du DODA DiSI Nord.

Réponses de la direction :

Les Directions n'ont reçu que 20% de la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) au jour du CSAL. La mise en œuvre du DODA vient renforcer les actions déjà engagées depuis le début de l'année. La direction précise que des axes d'économie ont été assignés aux DiSI :

- **Optimiser les FDD pour les SIL et CID** : privilégier au maximum les interventions à distance pour limiter les déplacements. Par contre les FDD pour formations ne seraient pas impactés mais comme d'habitude il sera favorisé le déplacement d'un minimum de collègues (formateur ou stagiaires).

- **Réduire les dépenses informatiques en termes de matériel** (PC fixe et écrans, les portables sont financés par des crédits SI2 et non sur la DGF). L'année comparative de référence sera 2023, durant laquelle, beaucoup d'achats de matériels avait été réalisés. Du coup, la direction est raisonnablement optimiste pour atteindre les objectifs de baisse de cette enveloppe sans impact majeur sur le fonctionnement des services.

DOSSIER EMPLOI 2025

À défaut de budget 2025 (cf la censure du gouvernement Barnier), l'évolution des emplois à la DGFIP n'a pas été présenté en CSAR, du coup la déclinaison dans les directions locales n'est pas à l'ordre du jour des CSAL de début d'année. Dès que le CSAR se sera réuni après "l'adoption" (49.3) du budget, les CSAL seront convoqués pour débattre des créations et suppressions d'emplois dans les directions.

Pour autant, au CSAL du 4 février, la direction de la DiSI Nord a soumis au vote des représentants du personnel des transformations et transferts d'emploi entre ESI à effectifs constants. La CGT a demandé des explications sur chacune des actions. Toutes ces opérations sont bien sûr réalisées sur des emplois vacants (aucun agent en poste ne devra muter).

Propositions de la direction :

ESI	Cat.	Qualif		ESI	Cat.	Qualif.	Justification
Caen	- 1 A	Chef de Projet	➔	Caen	+ 1 A	Analyste	Facilité l'attractivité des postes avec candidats potentiels
Amiens	- 1 A	Analyste	➔	Amiens	+ 1 A	Administratif	
Amiens	- 1 B	PAU	➔	Lille direction	+ 1 B	PAU	Donner un emploi à un agent en surnombre
Amiens (Laon)	- 1 B	PAU	➔	Amiens	+ 1 B	PAU	Redimensionnement de la CID de Laon de 5 à 4 agents et du coup renfort pour la CID d'Amiens
Lille (Valenciennes)	- 1 B	PAU	➔	Lille	+ 1 B	PAU	Avec le départ en retraite de l'agent en poste à la CID de Valenciennes,

							finalisation du plan de fermeture des CID excentrées du Nord.
Rouen	- 1 A	PSE-CRA	➔	Rouen	+ 1 A	PSE	Donner un emploi à un PSE stagiaire (non banalisation des PSE)
Rouen direction	- 1 C	Dactylo	➔	Rouen	+ 1 C	Dactylo	Régularisation d'un agent au service commun.
Rouen	- 1 C	Administratif	➔	Lille direction	+ 1 C	Administratif	Donner un emploi à un agent en surnombre

La CGT a marqué son **opposition à l'affectation nationale au profil** de tous les inspecteurs, les B programmeurs et PSE dans les DiSI. En 2025 ce sera le cas aussi pour les affectations locales de tous les inspecteurs dans les dd/drifp.

Pour ces postes, les règles de priorité n'interviennent que pour départager les candidats à compétences identiques selon l'avis du recruteur (terme utilisé par l'administration). Autant dire qu'elles sont une variable d'ajustement au bon vouloir de celle ou celui qui lit votre candidature.

Pour la CGT, il s'agit encore d'un recul sur les règles de gestion des agents : fin des critères objectifs pour traiter les affectations, risque de discrimination (sexiste, syndicale, délit de «sale gueule»...). C'est la porte ouverte au clientélisme. Les affectations ne se font plus au final que dans l'intérêt de l'administration sous le prétexte d'une intention louable de satisfaire le retour des agents "désirés" dans leur ESI.

Des collègues pourraient ne plus rejoindre leur région d'origine faute d'avoir le profil requis, d'autres pourraient être bloqués sur le poste faute d'avoir un remplaçant dans leur domaine de compétence, etc.

Quel sera l'intérêt pour des directeurs de nous autoriser à changer de filière quand on sait qu'ils cherchent par tous les moyens à réduire le coût de nos formations ? Le recruteur (chef de service) choisira logiquement un agent déjà formé face à un agent désirant changer de métier.

Qui a envie d'écrire des CV et de venir faire des grands sourires à tous les cadres pour mendier un poste alors que l'on vient de réussir un concours ou une qualification ? Faudra-t-il toujours courber l'échine pour obtenir un poste dans les DiSI ?

La CGT refuse de rentrer dans ce jeu de dupes où on demande aux syndicats de cautionner des arrangements pour glisser une chaise sous les agents que la direction souhaite et jouer à la chaise musicale pour les autres. La CGT défend tous les agents. **Sans règles claires, objectives et connues de toutes et tous : "privilégier" un collègue dans ce cadre, c'est forcément créer un désavantage pour un autre.**



Pour toutes ces raisons, les 4 élus CGT ont voté CONTRE le projet présenté par la direction. Les votes FO : 2 POUR et 1 CONTRE.

Bien que le vote CONTRE soit majoritaire, le projet de la direction est validé. En effet, seul un vote CONTRE à l'unanimité des représentants du personnel peut éventuellement conduire la direction à modifier son projet et à reconvoquer le CSAL.

APPRENTIS - CONTRACTUELS

APPRENTIS

Le nombre d'apprentis ne cesse de croître à la DGFIP, c'est une volonté de la DG. À la DiSI Nord, leur nombre est passé de 21 en 2023 à 34 en 2024. Et la croissance se poursuivra encore cette année. Même si nous ne sommes pas contre l'arrivée d'apprentis dans nos services, nous alertons à nouveau sur le temps consacré à l'encadrement puisque, à la DiSI Nord, il y a désormais 33 maîtres de stage qui sont concernés.

Pour la direction, c'est du donnant-donnant. Le temps consacré à leur formation est gagné par la suite sur le travail effectué. Au niveau des effectifs, du moins, les apprentis ne sont pas comptabilisés et viennent en « surnombre » dans un service mais pour la CGT, il faut bien veiller à ce que les apprentis, surtout avec ce volume conséquent, ne comblent pas des emplois vacants et ne rentrent pas dans le plan de charge des équipes.

CONTRACTUELS

Le nombre d'agents sous contrat précaire (contractuels, détachés, ISIC) atteint un nouveau niveau record, il est chiffré à 46 soit plus de 10 % des emplois implantés à la DiSI Nord. Pour rappel, les agents sous contrat sont "attachés" à un emploi statutaire, ce qui se traduit par le gel de cet emploi aux mutations internes pour la durée du contrat. L'emploi n'est plus considéré comme vacant.

Le nombre d'emplois vacants dans notre direction est toujours trop élevé. À la lecture du tagerfip, il est de 37 emplois (46 nets de temps partiel) au 20 janvier 2025. Par extrapolation avec l'arrivée des stagiaires (mai 2025) de l'enfip affectés à la DiSI Nord, ce seront 18 vacances d'emplois. Mais qui dit arrivées, dira aussi départs : retraite, réussite aux concours, mutations.

LA CGT FINANCES PUBLIQUES REVENDIQUE EN URGENCE :

- L'arrêt de la précarisation de la fonction publique.
- À travail égal, une rémunération égale.
- L'arrêt des recrutements de contractuels avec mise en place d'un plan de titularisation des contractuels présents.
- Le recrutement par concours d'agents titulaires pour combler les postes vacants et pourvoir de nouvelles créations de postes.

Télétravail

La direction présente un bilan du télétravail en 2024 : **70 % des agents de la DiSI** avec au moins une demi-journée de télétravail.

Nous sommes heureux de constater qu'aucun refus de convention n'a été formulé par les chefs de service de la DiSI Nord. Nous demandons néanmoins à avoir le nombre de refus de jours de télétravail ponctuel, information qui ne figure pas dans le tableau. Sous réserve que l'application SiRHius puisse techniquement fournir cette donnée, la direction nous la transmettra.

Tout comme la direction, nous comprenons que la baisse de télétravail en septembre s'explique par l'arrivée de nouveaux collègues dans les services, le tuilage et la formation sur leurs nouvelles missions nécessitant davantage de présentiel. La CGT fait préciser à la direction que les trois mois de présentiel après la prise de poste (et avant l'octroi du télétravail) ne sont pas une règle gravée dans le marbre. Ils sont laissés à l'appréciation du chef de service qui est à même d'évaluer l'autonomie et le niveau de formation d'un agent.



La CGT a souligné l'importance pour les chefs de service de suivre les formations de management de gestion d'une équipe avec de nombreux agents en télétravail.

Quelques agents restent en télétravail à 100 % pour des raisons médicales. La CGT rappelle à la direction de prêter une attention toute particulière à ceux-ci afin qu'ils ne soient pas complètement isolés des services et de leurs collègues.

Plan de charge des structures d'assistance

Parmi les chantiers à forts enjeux, quatre ont fait l'objet d'une attention particulière :

- la remise des smartphones avec bouton d'alerte,
- la sécurité du poste de travail,
- la fiabilisation du parc,
- et la gestion et le suivi écoresponsable des matériels informatiques.



Pour le 2ème semestre 2024, les priorités ont porté :

- concernant les CID, sur le chiffrement Bitlocker, les corrections BIOS et vulnérabilités, et le soclage des postes Bastion.
- concernant les SIL, sur la finalisation de la migration des sites vers le marché RIE V2 (100%), la TOIP (77%) et la mise en conformité des sites à la charte LAN.
- Pour les deux équipes, sur les travaux relatifs au poste de travail ARCO (DDS) et tunnel RPV.

Pour le 1er semestre 2025, les chantiers sont les suivants :

- Le déploiement de W11 qui interviendra de manière automatique.
- Concernant le parc de la disi nord, un recensement est en cours pour le renouvellement des pc qui ne pourraient pas supporter le passage en W11. La date limite d'installation est le 15/10/2025.
- La remise des smartphones avec bouton d'alerte pour les agents exerçant une mission de terrain (huissiers et géomètres).
 - La poursuite de la sécurité du poste de travail, avec un accent mis sur l'effacement obligatoire des données des ordinateurs sortant du parc informatique.
 - La gestion écoresponsable des matériels informatiques, comprenant le suivi dans SIGMa du retrait des postes en W7, W XP et des Tiny Nomades.

Concernant les CID, une priorité de niveau « très fort » est affectée au chiffrement Bitlocker (augmentation des vols des PC portables), à la liste des machines défaillantes et à l'alerte de sécurité.

La CGT a interrogé la direction sur deux sujets RH :

- avec **la disparition des ponts naturels** dans les dd/drifp, quelles seront les exigences de présentiel dans les services d'assistance (CID, SIL, AT) ?

Réponse : la règle des 50 % pourrait être appliquée. Elle sera toutefois examinée avec pragmatisme selon l'activité prévisionnelle dans les dd/drifp. Les plannings d'intervention des CID et des SIL seront allégés ces jours-là dans la mesure du possible.

- La CGT Finances Publiques a pris connaissance d'une nouvelle modification réglementaire concernant le remboursement des frais de mission des agents ayant un Ordre de Mission (OM) permanent.
- En effet, l'article 6 de l'arrêté du 1er novembre 2006 fixant les conditions et les modalités de règlement des frais occasionnés par les déplacements, modifié par arrêté du 6 décembre 2024 indique :

"Par dérogation à l'article 11-1 du décret du 3 juillet 2006 susvisé, l'agent muni d'un ordre de mission permanent conserve les pièces justificatives relatives aux frais de repas jusqu'au remboursement et les communique à l'ordonnateur en cas de demande expresse".

Ces mesures sont entrées en vigueur au 1er janvier 2025. La CGT a demandé la non application de ces nouvelles dispositions réglementaires qui ne sont pas connues de tous les agents concernés et pour lesquelles aucune communication n'a eu lieu.

La direction nous confirme cette nouvelle réglementation. Dans l'attente de consignes de la Direction Générale, il n'y aura pas de demandes de justificatifs a posteriori pour l'instant. L'application commencera lorsque la direction de la DiSI aura communiqué les nouvelles modalités aux agents concernés.

Bilan campagne entretien professionnel 2024

La responsable RH présente le bilan de la campagne des entretiens professionnels de 2024. Les refus de participation aux entretiens : Direction (8,7%), Amiens (11,63%), Caen (4%), Lille (2,80%) et Rouen (2,20%). Au sein de la DiSI, nous n'avons eu aucun recours hiérarchique ou en CAP.

Nous rappelons qu'il n'est pas obligatoire d'assister à votre entretien professionnel.

MISSIONS

La direction nous a présenté les décisions des COPSI Missions des 27 septembre et 12 novembre 2024 attribuant des missions de pilotage, de développement, d'ops ou d'assistance par ESI à la DiSI Nord :

ESI	Applications	Objet	Missions
AMIENS	ACCORD	Réécriture de l'IHM MAJIC contentieux	Exploitation applicative AT part de niveau 2
	SIMUL-REMU	Outil de simulation des rémunérations	Pilotage et DEV
LILLE	LexIA	Recherche documentaire intelligente	OPS
	PEPS	Fiabilisation des informations relatives à l'évaluation avant intégration dans ESTEVE	OPS
	PCING	Réécriture des applications du plan cadastral	OPS
	CAMELIA	Dépôt d'une inscription à une sélection sur un emploi A+	OPS AT direction de niveau 2
	ALCOR	Plateforme d'échange pour le pilotage des assistants digitaux	AT direction de niveau 2
ROUEN	GESFIE	Palier l'obsolescence de FIDJI	Intégration Applicative Exploitation applicative
	HYPOSCAN	Consultation des copies dématérialisées d'actes de publicité foncière	Développement OPS
	CROISIAIR2	Outil de gestion pour l'assistance internationale au recouvrement	OPS
	SPMIR	Gestion de l'assiette de l'impôt à St Pierre et Miquelon	OPS
	FORMULAIRES ASSISTANCE EXTERNE	Gestion des formulaires sur Nubo	OPS

La CGT voit bien sûr d'un bon œil l'attribution d'un nombre important de missions pour la DiSI Nord. C'est une reconnaissance du travail réalisé par les informaticiens de la DGFiP.

Certaines applications (ACCORD, GESFIE, HYPOSCAN) visent à résorber la dette technologique de la dgfiP, ce sont des missions à forts enjeux. **Pour les conduire dans les meilleures conditions, il faut des créations d'emplois pour étoffer les équipes. Nous citons par exemple le sous dimensionnement de l'EA "nouvelles technologies" d'Amiens composée actuellement de 4 programmeurs. Nous y demandons l'implantation d'emplois d'inspecteurs PSE.**

La direction précise qu'elle a prévu de porter les effectifs de l'OPS de Rouen à 15 agents. Sur la situation d'Amiens, notre analyse est partagée. Ces éléments seront pris en considération lors de la présentation du dossier emploi DiSI Nord après le CSAR.

En réponse à la présentation de la direction visant à "minimiser" la charge supplémentaire pour les AT sur des nouvelles applications avec peu d'utilisateurs, **la CGT précise que souvent ces "petites" applications nécessitaient un travail conséquent de recherche pour la résolution d'incidents qui par leur rareté les rendait plus complexes. D'autant qu'aucun module de recherche pour consulter les anciens cas n'existe encore dans OmegaAssist.**

Actualités des sites des centres OPS à Lille et à Rouen

OPS Lille

Les effectifs ont évolué avec les arrivées à l'ESI d'un apprenti affecté au centre Ops et d'un A ISIC en renfort de l'équipe EA de Lille. L'équipe EA a été renforcée en regard des nouveaux projets Ops que l'équipe prend en charge sur les travaux « run ».

Concernant l'activité « run » les 2 pôles de l'équipe EA sont aujourd'hui en charge des projets APEXv2, SignalFIP, SimulREMU et ITMv2. L'EA est également en charge du Run du « foncier innovant » mais, à date, les travaux sont gelés côté MOE.

Prochainement, l'EA prendra en charge le projet POAv3 qui a vocation à remplacer une application actuellement gérée en EA « legacy ».

Afin de renforcer la collaboration entre le centre Ops et l'EA, une permanence « Run N2 » va débuter courant février, sous la forme d'une permanence tournante assurée par 4 agents du centre Ops.

Cette organisation est en cours d'expérimentation et sera adaptée et étendue en fonction des résultats qui seront constatés.

L'EA souhaiterait qu'une harmonisation des centres Ops avec l'EA soit coordonnée par la Centrale.

Des travaux immobiliers ont été réalisés sur le plateau DevOps fin 2024 pour envisager de nouveaux renforts du centre Ops, sous réserve des emplois disponibles. En effet, de nouveaux projets ont été attribués à l'ESI de Lille.

OPS ROUEN

L'ESI de Rouen est officiellement reconnu comme Centre OPS depuis le 1er juillet 2024.

Le centre OPS est engagé dans les travaux de migration sur Nubo des applications CROISIAIR et Hyposcan. L'attribution des missions d'OPS pour l'ensemble des modules en lien avec la Publicité foncière qui vont être progressivement mis en production dans l'écosystème de GESFIE.

Par ailleurs, dans le cadre de la mission de l'ESI en qualité de MOE et développeur pour les applications de la fiscalité des collectivités d'outremer de St Pierre & Miquelon ou Saint Martin :

SPMIR, SPMIS, SPMFC, ISMIR, Rouen a été retenu pour les missions d'OPS lors de la réécriture et la migration sur Nubo de toutes ces applications.

L'équipe OPS est constituée de 2 inspecteurs PSE, 2 programmeurs, 2 PAU et un ingénieur contractuel depuis le 4 novembre. Le dimensionnement de l'équipe est projeté à hauteur de 15 emplois au 01/09/2025. 2 PSE actuellement en formation à l'ENFiP vont rejoindre l'équipe à leur sortie d'école.

Si la CGT se satisfait du nouveau dimensionnement du centre OPS de Rouen, la CGT demande qu'il soit réalisé grâce à des créations et non par redéploiement d'emplois d'autres services. La CGT espère également que toutes ces chaises vacantes seront occupées après le mouvement national. La direction envisage de lancer des fiches de poste (internes et contractuels) pour combler les postes vacants après le mouvement de septembre 2025.

Plan local de transition environnementale de la DiSI Nord

La DiSI Nord, comme toutes les autres directions, a dû établir un plan de transition environnementale. La direction nous présente le tableau de bord de suivi des 34 mesures engagées à la DiSI Nord.

Pour la CGT, la démarche environnementale de la DiSI Nord est une petite pierre, importante, et que l'on ne néglige pas. Nous ne pouvons bien sûr qu'y adhérer. Néanmoins, nous ne pouvons nous empêcher de rappeler l'inaction gouvernementale et son manque de volontarisme sur les sujets environnementaux et écologiques aux plus hauts sommets de l'État (remise en cause de l'OFB, de l'ADEME).

Au-delà de notre pays, les dernières prises de position des pays les plus polluants de la planète ne peuvent que nous plonger dans le plus grand scepticisme sur la maîtrise du réchauffement climatique. Le système capitaliste vise à toujours générer de plus en plus de bénéfices au profit d'une poignée de milliardaires par une politique aveugle de production au détriment du bien être des populations et de la préservation de l'environnement.



Cité Amiens

Ventilation - chauffage

La CGT souligne l'intervention technique sur le système de ventilation. Le bruit, dans les bureaux concernés, semble avoir bien diminué. La température néanmoins reste réglée à 19°C. C'est la loi, certes, mais nous regrettons de croiser régulièrement des collègues vêtus de manteaux ou de bonnets. Le chef d'ESI nous invite à signaler les bureaux dans lesquels la température viendrait à descendre sous ces 19°C, car des problèmes sont encore à régler.

Éclairage

La gestion de l'éclairage dans les bureaux reste problématique. Il s'agit vraisemblablement d'un réglage de temporisation à modifier. Le paramétrage centralisé du bâtiment empêche pour l'instant de modifier ce réglage. La direction a sollicité le gestionnaire de site pour trouver une solution. Rien de concret pour l'instant.

Restauration

L'aspect juridique est enfin réglé et les entreprises prestataires sont définitivement sélectionnées. Les travaux devraient commencer d'ici les prochaines semaines. Aucune date d'ouverture n'est pour l'instant avancée. De nouveaux rebondissements à prévoir ?

Crèche

Les travaux vont commencer très bientôt avec une ouverture prévue à la rentrée de septembre.

Téléphonie

Des antennes relais ont été installées dans le bâtiment pour améliorer la couverture du réseau téléphonique. Après avoir fonctionné durant quelques jours, il semble encore y avoir des soucis techniques à régler. Pas plus d'information pour le moment.

Exercice d'évacuation

Après l'évacuation de novembre dernier qui n'était pas un exercice mais une véritable alerte, François Briot a pris sur lui, avec l'aval du gestionnaire de site, de modifier l'emplacement des gilets et des brassards guide-file, serre-file sur les deux étages de la DiSI. Ceux-ci sont maintenant mieux visibles et à des emplacements plus cohérents. Le bilan de l'évacuation rédigé par le gestionnaire de site n'a pas encore été transmis à la DiSI.



Parking

La CGT fait à nouveau remonter la demande de certains collègues de pouvoir bénéficier ponctuellement d'une place de parking. Le chef d'ESI concède que le dialogue avec la société Effia, qui exploite le parking, n'est pas simple, car elle n'a pas de personnel sur Amiens. La lecture de plaques d'immatriculation ne donne pas entièrement satisfaction puisque l'accès piéton au parking nécessite une carte physique. Pour l'instant, il n'y a donc pas d'évolution sur ce sujet.

Règlement intérieur

La CGT s'étonne que le règlement intérieur de la cité administrative ait été présenté en CSAL chez nos collègues de la DREAL. La direction précise qu'elle n'a reçu aucun document de la part du gestionnaire et que, bien sûr, il sera présenté au CSAL le moment venu.

D'une manière générale, nous déplorons que les organisations syndicales et les représentants du personnel ne soient pas conviés à des groupes de travail ou à des conseils de site, comme cela se fait partout ailleurs sur des établissements similaires au nôtre.

Questions diverses

- Lors des intempéries prévues, **la CGT demande à ce que des autorisations de télétravail exceptionnel soient accordées aux agents qui n'en disposent plus.** En effet, un manque d'harmonisation entre les différents Esi a été constaté. Il résulte que les agents disposants d'un jour de télétravail flottant peuvent le poser alors que pour les agents qui n'en disposent plus, on leur demande de poser une journée de congés ou de prendre des risques pour rejoindre le centre. La situation sera revue avec pragmatisme au cas pas cas par les chefs de service.

- **Des immersions dans les services sont demandées pour les collègues de l'AT Part (MAJIC)** car ils ont des difficultés à trouver des stages métiers n'étant pas prioritaires par rapport aux collègues des sdif. Ce même dispositif pourrait aussi être applicable dans d'autres domaines applicatifs (exemple FIDJI). L'accord de principe est donné, reste à mettre en place ces immersions.

- Pour les admissibles aux concours, des oraux blancs sont planifiés par le pôle formation professionnelle. Il serait intéressant de croiser les jurys entre ESI, afin qu'un agent ne passe pas d'oral avec son chef de service direct. Il serait aussi très utile de généraliser l'immersion dans les services pour préparer au mieux les candidats.

Cela va être trop court à organiser cette année, mais la direction prend bonne note de notre proposition et réfléchira à la mettre en place l'an prochain.

- Les deux micros-ondes de l'Esi de Lille sont défectueux, il faudrait les remplacer. Une demande va être faite auprès du CDAS pour leur remplacement.

BULLETIN D'ADHÉSION		
Prénom _____	J'ADHÈRE À LA CGT 	
Nom _____		
Adresse _____		

Fonction _____	Nom du secteur _____	Tél. _____
Grade _____	Syndicat _____	
Position de rémunération _____	Nom du contact _____	Tél. _____
Établissement _____	Nom du syndiqué _____	
Tél. _____		
E-mail _____		