

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 le personnel. L'instance s'est tenue en présentiel à Amiens et en visio.

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

Extraits "*La CGT DiSI Nord vous souhaite à toutes et tous ses meilleurs vœux pour l'année 2024.*

Puisse cette année être celle des luttes victorieuses, pour la satisfaction des revendications des travailleurs, pour la transformation sociale. Nous le souhaitons, mais nous savons que tout ça ne sera possible que par la lutte des travailleurs, des jeunes et des retraités. La CGT continuera à œuvrer pour construire un rapport de force favorable au monde du travail.

L'année 2023 a été marquée par les mauvais coups du gouvernement au service des plus riches. Elle a aussi été marquée par l'ampleur de la grève des retraites, qui a vu se dresser par millions, unie, la population laborieuse de notre pays, déterminée à refuser les deux ans fermes imposés par Macron. Elle a vu se réaliser un modèle de déni démocratique, que nous n'avons pas accepté, et que nous n'accepterons jamais.

Cette année se termine avec le vote d'une loi immigration de la honte. Cette loi a été adoptée au Parlement grâce aux voix de la droite et de l'extrême droite. Cette loi met en place un système entraînant une grave précarisation du droit au séjour et permet une criminalisation du statut d'immigrant. La loi sur l'immigration rompt avec les principes fondamentaux de notre République. Cette loi instaure la préférence nationale et remet en cause le droit du sol. Elle stigmatise les étrangers-ères et occulte leur apport indispensable à notre pays.



Après l'arrivée de la guerre sur le sol de l'Europe avec l'invasion criminelle de Poutine en Ukraine, c'est à nouveau en Israël et en Palestine que s'est abattue la barbarie depuis trois mois : des milliers de morts en Israël victimes d'une attaque terroriste, plus de 22 000 morts à ce jour, surtout des enfants des femmes sur la bande de Gaza. Une offensive inédite, qui met en danger de mort immédiat des centaines de milliers de Palestiniens sous les bombes, désormais privés d'hôpitaux, d'écoles, d'eau potable, de nourriture, de toit, depuis trois mois. Les menaces d'annexion complète de la bande de Gaza par Israël sont inadmissibles et contraires au droit international et sont lourdes de conséquences sur une extension possible du conflit à toute la région.

Souhaitons que l'atrocité de la guerre s'arrête, que la paix entre les peuples et le cessez le feu soient imposés, que le droit à la souveraineté du peuple palestinien cesse enfin d'être nié."

Réponse du DiSI à notre liminaire

Sur l'aspect international, le directeur s'associe à notre déclaration et déplore la situation catastrophique au proche-orient. Sur les points de négociations sur la revalorisation indemnitaire, il prend acte mais précise qu'il ne peut pas faire grand-chose à son niveau... Comme d'habitude.

Règlement intérieur des CSAL

Pour rappel, malgré les propositions d'amendements déposées par la CGT et les autres organisations syndicales, à tous les échelons du processus (ministère, réseau et en local à la DiSI Nord), le règlement intérieur tel que défini par la DG n'a pas été modifié. D'ailleurs, le texte proposé pour cette reconvoction est identique... au mot près, à celui présenté en décembre dernier. Dans ces conditions, la CGT réaffirme son opposition à ce règlement intérieur... qui est malgré tout adopté. Belle est la démocratie !

Par ailleurs, nous (aussi bien la direction locale que les organisations syndicales) sommes toujours en attente de la circulaire devant préciser certains points de ce règlement intérieur. Encore de belles surprises à venir ? Réponse courant premier semestre 2024.

Dossier emplois 2024

Sur le dossier emplois pour la DGFIP, le directeur général (comme le directeur de la DiSI) s'est félicité du caractère historique de +148 emplois en 2024.

EMPLOIS À LA DGFIP LE JEU DE BONNETEAU !

Un solde positif généré par des transferts d'emplois des Douanes vers la DGFIP et du Ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires qui s'accompagne également du transfert des missions, notamment des recettes fiscales dont la TIPCE et de la taxe d'urbanisme.

La situation des services, les difficultés quotidiennes d'exercice des missions et la dégradation continue des conditions de travail des personnels appellent au contraire à renforcer durablement les moyens mis à la disposition de la DGFIP.

Que dire du satisfecit sur « les emplois du réseau territorial de la DGFIP qui connaîtront un recul d'à peine 155 ». Ce qui pourrait laisser croire à un faible recul dans les directions territoriales est en réalité une catastrophe. Les vacances d'emploi ont atteint un tel niveau que les services sont désormais sollicités pour « s'entraider » car ils ne sont plus en mesure de faire face à leur charge de travail !

Au 1^{er} septembre 2023, 4604 ETP (équivalents temps plein) vacants ; en 2024, il est annoncé 3700 ETP sortants. Les recrutements par concours ne seront pas suffisants donc entre 1500 et 1600 recrutements de contractuels sont prévus.

Pour la CGT Finances Publiques, ce n'est pas satisfaisant, nous revendiquons le recrutement de fonctionnaires titulaires en nombre suffisant pour combler les postes vacants.

Le soi-disant solde positif des emplois 2024 à la DGFIP ne saurait résoudre l'absence d'attractivité de notre administration.

En d'autres temps, pourtant pas si lointains, un président de la République affirmait que les suppressions d'emplois auraient un retour pour ceux qui les subissent. Et pourtant, la DGFIP et ses agents ont beaucoup subi pour quelques miettes proposées en retour !

**Nous voulons des créations d'emplois et des recrutements
pour mieux travailler.**

Nous voulons de l'argent pour vivre décemment.

Nous ne mendions rien, c'est notre dû !

À la DiSI Nord, le plan de loi de finances 2024 aboutit à la création d'un emploi A PSE. Il sera implanté au centre OPS de Lille. L'évolution globale des effectifs dans notre direction comprend également des repyramidages ou transformations d'emplois. Ces modifications sont issues d'instructions de la DG ou à l'initiative de l'équipe de direction de la DiSI Nord.

ÉVOLUTION DES EMPLOIS PAR ESI					
	DiSI siège	ESI Amiens	ESI Caen	ESI Lille	ESI Rouen
PLF créations d'emplois				+ 1 A PSE	
Repyramidage		- 1 contractuel + 1 A IDIV HC (chef de projet) - 1 C administratif + 1 A Analyste - 1 C dactylocodeuse + 1 B PAU	- 1 A analyste + 1 A IDIV CN (exp. analyste) - 1 B PSE + 1 A PSE	- 1 contractuel + 1 A chef de projet - 1 C PAU (Boulogne) + 1 A administratif	- 1 C dactylocodeuse + 1 A IDIV CN (PSE) - 1 C PAU + 1 A analyste - 1 C dactylocodeuse + 1 B PAU
Adéquation emploi /effectif		- 1 IDIV CN analyste + 1 IDIV CN PSE			
Transformations d'emplois	- 1 B administratif (Lille) +1 B administratif (Amiens)	- 1 A administratif +1 A analyste	- 1 A analyste +1 A chef de projet - 1 B PSE-CRA +1 B programmeur	- 1 C PAU (Dunkerque) + 1 C PAU (Lille)	
SOLDE	0	0	0	+ 1	0

ÉVOLUTION DES EMPLOIS PAR "GRADE"							
Idiv HC	Idiv CN	Idiv CN Expert	Inspecteur	Contrôleur	Agent	Contractuel	Solde
+1	+1	+1	+6	+1	-7	-2	+1

La CGT s'est assurée que toutes les suppressions d'emplois (en rouge dans le 1^{er} tableau) se font sur des postes vacants.

Les élus CGT ont souhaité avoir des précisions sur certains points :

- **Suppression des deux postes contractuels permanents (CDI).** C'est un "glissement du mode de gestion" des contractuels permanents, emplois identifiés en tant que tel au TAGERFIP (tableau des emplois) vers le dispositif commun à l'ensemble des contractuels : "être attachés à un emploi DGFIP". Ce qui change ? Rien pour les deux contractuels qui restent en CDI. Par contre lorsqu'ils quitteront leur poste (retraite, démission...), les emplois "libérés" seront, pour l'un, un poste Idiv HC et pour l'autre, un A chef de projet.

- **Transfert d'un emploi B administratif de Lille à Amiens .** "Régularisation" au TAGERFIP de l'emploi B (CQR) d'Amiens.

- **Repyramidage sur Lille d'un C PAU en A administratif.** C'est surprenant alors que les orientations depuis des années étaient la suppression des emplois administratifs dans les ESI au profit du siège. La DiSI a créé un emploi administratif mais peut à tout moment de l'année le transformer en emploi qualifié PSE ou analyste selon les besoins.

- **Suppression d'un C PAU à la CID de Boulogne-sur-Mer** : La CGT a regretté la suppression de ce poste. Depuis des années, nous demandons sa transformation en catégorie B arguant l'existence de contrôleurs qualifiés PAU à la DDFiP 62 dans l'attente d'une affectation. On nous a toujours répondu que ce n'était pas possible. Or cette année, on constate des repyramidages d'emplois de catégorie C en A, voir même en IDIV Comme quoi, lorsque l'on veut, on peut ! Sauf que pour le coup, ce que voulait la direction était la suppression du poste de Boulogne-sur-Mer !

La CGT a condamné la suppression de 7 emplois de catégorie C (administratif, PAU, dactylocodeuse). Cette catégorie d'emplois est une porte ouverte par voie de concours à des candidats du niveau brevet. Cette porte sera bientôt close. C'est regrettable.

Le pyramidage des emplois dans notre direction au TAGERPIP a considérablement évolué en 4 ans.
Au 1^{er} janvier 2024 : 33 A+, 137 A, 227 B, 45 C adm, 7 C tech (au total 449 emplois).
Pour rappel, celui du 1^{er} janvier 2020 : 25 A+, 90 A, 235 B, 138 C, 10 C tech, 2 contractuels en CDI (au total 500 emplois).

Le nombre d'agents sous contrat précaire (CDD pour contractuels, détachés, ISIC) atteint un niveau record, nous l'estimons à près de 40 début 2024. 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 "attaché" n'est plus considéré comme vacant.

Le nombre d'emplois vacants dans notre direction est toujours très, trop élevé. À la lecture du TAGERFIP, la CGT le chiffre à 48 emplois et à près de 60 emplois si l'on prend en compte les agents en temps partiel. En agrégeant les agents sous contrat et les postes vacants, ce sont donc près de 100 agents fonctionnaires titulaires manquants à la DiSI Nord soit 25 % des effectifs.

La direction se veut rassurante en annonçant un nombre d'emplois vacants de 29 au 2^{ème} trimestre 2024 par le recrutement massif de contractuels (une douzaine début 2024) et l'arrivée d'agents A et B stagiaires ENFIP au mois de mai.

Pour permettre d'avoir un état des lieux précis des vacances d'emplois et des recrutements d'agents non titulaires, la direction accepte de fournir aux organisations syndicales un état mensuel des effectifs et un tableau spécifique recensant les postes occupés par des contractuels, détachés ou ISIC par ESI.

La CGT ne se satisfait pas de cette politique de l'emploi qui comme au niveau national accroît le nombre d'agents sous contrat précaire en lieu et place d'agents sous statut et titulaires.

Pour toutes ces raisons, la CGT a voté CONTRE le dossier emplois présenté par la direction. Les votes FO : 2 abstentions et 1 contre.



Bilan campagne entretien professionnel 2023

La responsable RH présente le bilan de la campagne des entretiens professionnels de 2023. C'était la première avec le nouvel outil ESTEVE qui n'a pas posé de soucis. Il y a juste eu quelques modifications et de nouvelles rubriques concernant le management, donc seuls les cadres A étaient concernés.

Pour mieux appréhender ce changement d'outil, la période de la campagne d'entretiens a été allongée par rapport aux années précédentes. Cela sera sans doute reconduit pour cette année et il n'y aura pas d'évolution sur le contenu de l'entretien.

Les refus d'entretiens sont stables à Amiens (18,07%) et Rouen (2,25%), légèrement en baisse à Lille (2,75%) et Caen (0%). À la demande de la CGT, les statistiques de cadres A+ ont été intégrés au tableau fourni par la direction.

À noter, deux recours hiérarchiques à Rouen. Nous rappelons à la direction notre regret de la suppression des CAP locales qui nous auraient permis de mieux prendre connaissance de la situation et de défendre les collègues concernés de façon plus pertinente. Les recours hiérarchiques en question seraient relatifs à la rédaction des commentaires et à la modification du profil en croix suite à un changement de catégorie (mais pas à un changement de service). Le chef d'ESI entérine cette position en estimant qu'un changement de grade implique une attente différente en termes de connaissances professionnelles notamment, et que cela justifie la nouvelle appréciation. La CGT reste sceptique et précise que le changement est à minima puisque les collègues exercent les mêmes fonctions.

Le COM et l'informatique

La direction présente le Contrat d'Objectifs et de Moyens (COM) qui constitue la feuille de route de la DGFIP pour cinq ans. Il nous est précisé que le budget de l'informatique a été multiplié par deux et que des emplois ont été créés dans ce domaine (notamment quelques-uns à la DISI Nord). L'idée est de mieux exercer le service public avec une informatique au cœur du projet. Cette feuille de route nationale est à décliner au niveau local, aussi bien à la DiSI Nord que pour chacun de ses services.

Pour cela, un CODIR élargi va se tenir le 30/01/24 avec de nombreux chefs de service. La création d'ateliers autour du COM verra aborder les thématiques du développement, de l'assistance, du support, etc. L'idée est ensuite de décliner cela dans les services pour les agents, avec l'appui des communautés Novae et des champions numériques.

Quatre axes sont précisés par le directeur :

- un système d'informations construit autour de l'utilisateur,
- le fait de disposer d'applications robustes et performantes, ce qu'illustre le DEV-OPS (agile),
- résorber la dette technique,
- et cultiver ses forces internes, avec nos moyens et nos agents.

Pourquoi donc n'avoir pas fait cela avant ? C'est la logique même... Est-il nécessaire de disposer d'un COM pour savoir comment travailler ? Derrière ces belles paroles, la CGT se montre dubitative et précise que la majorité des agents n'adhère pas au processus ou, tout simplement, ne connaissent pas l'existence du COM. La manière de les impliquer n'est d'ailleurs pas claire et sera définie prochainement. L'expérience du « grand remue-ménages », qui a connu un succès... relatif, de l'aveu même de la direction, nous interroge à nouveau sur ces grandes campagnes...

Le chemin va être long ! Lorsque l'on examine les résultats de l'enquête de satisfaction sur l'informatique publiée en fin d'année, on constate une nette baisse notamment sur les applications métiers (5,6 sur 10). Par contre, concernant l'assistance informatique, l'appréciation est stable et reste d'un niveau élevé.

La CGT alerte précisément sur quelques sujets lus dans le COM

- **les indicateurs** : attention à la pression mise sur les chefs de services et par voie de conséquence sur les agents, pour le respect de ses indicateurs ! Exemple : diviser par deux le taux d'indisponibilité.
- **le tout numérique et l'intelligence artificielle** ne doivent pas se faire au détriment de la qualité du service public (référence au fiasco GMBI). Les usagers ont besoin d'interlocuteurs humains pour répondre à leurs demandes de renseignements.
- **les espaces de travail innovants** : nous rappelons notre opposition au flex-office
- **la rémunération des encadrants** : une porte entrouverte au RIFSEEP auquel nous sommes fermement opposés

Derrière ces formulations laconiques dans le COM peuvent se cacher de véritables régressions pour les agents.

Bref, pour la CGT, ce COM n'est à ce stade qu'une nouvelle opération de communication. Nous attendons du concret et des actes dans l'intérêt de nos collègues.



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 s'est basée, en outre, sur le BEGES (Bilan des émissions de gaz à effets de serre). Ce plan, qui est une déclinaison d'un document national, s'articule autour de six axes : pilotage et gouvernance, animation et mobilisation, mobilité, bâtiments et achats et l'informatique.

À l'intérieur de ces axes, 34 mesures concrètes sont précisément établies pour la période 2024-2025. Certaines d'entre elles sont déjà mises en application dans nos services, d'autres relèvent désormais d'obligations légales. L'adhésion des agents est primordiale pour la réussite de ces actions. Un travail de communication et de formation va être mis en place.

Pour la CGT, la démarche environnementale de la DiSI Nord est une petite pierre, importante, et que l'on ne néglige pas. Néanmoins, nous ne pouvons nous empêcher de rappeler l'inaction gouvernementale et le manque de volontarisme sur les sujets environnementaux et écologiques aux plus hauts sommets de l'État.

Nous rappelons quelques propositions de la CGT au niveau national.

- **Relocaliser massivement la production**, en partant des besoins de la population.

- **Développer les transports en commun** et les lignes de trains (au-delà des RER métropolitains) et les rendre accessibles au plus grand nombre.
- **Rendre accessibles les véhicules électriques.**
- **Retour au service public de l'énergie**, sortir l'énergie du marché et revenir à un juste prix.
- Faire de l'eau un bien commun.
- Grand plan de rénovation énergétique des bâtiments encadré par un service public de la performance énergétique.
- **Conditionnalité des aides publiques sur des critères sociaux et environnementaux** de haut niveau.
- **Le développement massif du fret fluvial et ferroviaire**, moyen le plus efficace et le moins polluant pour transporter des marchandises.
- **Réduire voire faire disparaître les élevages intensifs et l'utilisation d'antibiotiques**, mettre en place des pratiques permettant une réduction des émissions de GES et le respect de la vie animale.



Questions diverses

Info cité administrative d'Amiens : les visites sont désormais possibles. Les cadres de l'ESI et de la DiSI Nord se rendront sur place prochainement. Le mobilier sera livré et installé pour le 23 février. Des visites seront alors proposées aux agents (par roulements pour ne pas dépeupler les services). Enfin, une visite de la Formation Spécialisée du CSAL avec l'inspecteur santé-sécurité au travail aura lieu avant l'installation des collègues dans les nouveaux locaux.

BULLETIN D'ADHÉSION		J'ADHÈRE À LA CGT		 NE DITES PLUS QUE FAIT LA CGT ? FAITES-LA !
Prénom _____ Nom _____ Adresse _____ _____ Fonction _____ Grade _____ Position de rémunération _____ Établissement _____ Tél. _____ E-mail _____	Nom du secteur _____ Tél. _____ Syndicat _____ Nom du contact _____ Tél. _____ Nom du syndiqué _____			