



REUNION INFORMELLE DU 22 OCTOBRE 2024

Le chef de l'ESI d'Amiens Jean-Marc Garriga, accompagné de son adjoint François Briot, ont réuni les représentants locaux des organisations syndicales pour une première réunion informelle le mardi 22 octobre à 14 heures. Seule la CGT était présente avec Simon Lericque et Jacky Leroy.

Après les présentations d'usage, la direction a évoqué les trois principaux chantiers du moment :

DÉVELOPPEMENT : PLAN D'ACTIVITÉ

Le plan de charge est complet pour l'année 2025. Les domaines de compétence sont toujours orientés vers des applications du foncier-patrimoine et des ressources humaines. 2025 sera une année de transition notamment pour les applications PEPS et CASOAR qui pourraient possiblement évoluer en 2026 vers un environnement NUBO.

Il y a la volonté d'équilibrer la charge à l'emploi. Mais la ligne directrice reste d'être volontaire pour la prise en charge du maximum de projets et de demander ensuite des créations d'emplois à la centrale en espérant les pourvoir avec des effectifs titulaires, sinon ce sera le recours aux contractuels.

Rollin qui pourrait accueillir les collègues. Il reste des aspects matériels à régler (taille des salles, matériel informatique mis à disposition...).



PCA (PLAN DE CONTINUITÉ D'ACTIVITÉ)

Avec le déménagement à la cité, la sécurité informatique des serveurs mérite un audit et des ajustements pour prévenir les incidents et organiser la résolution des problèmes. S'agissant du PCA pour l'exploitation Z, le site de repli pour la cellule de crise était Vidame en cas de sinistre grave sur l'ESI. C'est maintenant le CFP

DÉMÉNAGEMENT SITE DE FIEF

Le déménagement du mobilier et cartons de fief à la cité est maintenant terminé. La moitié des salles sont vides de leur mobilier. Des associations et collectivité locales continuent à récupérer des bureaux ou des armoires. Les clefs seront remises au service des domaines fin octobre. Une agence immobilière est chargée des visites, la vente aux enchères aura lieu début décembre.

Les débats ont ensuite porté sur la vie au quotidien à l'ESI et à la cité

VIE SOCIALE À L'ESI

Suite à la demande de la CGT lors du CSAL DiSI Nord de septembre, la direction de l'ESI a la volonté de mettre en place des moments de convivialité au sein de l'ESI pour permettre aux agents ex-Fief et ex-Vidame de mieux se connaître. Quelques pistes de réflexion :

- Organiser un petit déjeuner (croissant, café) le mardi et le jeudi au 4ème étage
- En fin d'année, un événement de convivialité pourrait être organisé avec, par exemple, des jeux picards (compétition avec des équipes « mixtes » 3ème et 4ème).

Cette opération serait financée par le solde créditeur de l'ancienne association des agents de Fief.

- Favoriser les mutualisations des compétences métiers par exemple AT-CID et dans l'éventualité où le pôle développement gèrât des applications cadastre entre l'exploitation et le DEV.
- Visite des services de l'ESI par groupe « mixte » de 8 agents maximum pour mieux connaître les missions des uns et des autres.
- Durant l'été, organiser un moment partage pour réaliser une photo de groupe.

FORMATION INTERNE

La CGT a souligné l'importance d'avoir une salle de formation équipée dans les locaux de l'ESI. Mais les conditions actuelles d'utilisation ne sont pas optimales (places limitées, jauge maxi à 6-8 agents, installation impossible de grands écrans...). Comment améliorer l'accueil des stagiaires et augmenter le nombre de participants ?

La direction nous informe de la fixation au mur fin novembre/début décembre de l'écran « interactif » de Fief.

Pour la planification de formations du catalogue SEMAFOR avec plus d'agents, elles pourraient s'organiser dans les locaux de l'ENFIP au bâtiment C. Une réunion a eu lieu avec les responsables de l'ENFIP.

- La période la plus adaptée proposée par l'ENFIP serait le mois de mai.

- L'ESI va apporter son aide logistique pour la mise en place de salles de formation plus fonctionnelles.

- La déléguée à la formpro de la DiSi (Florence Normand) sera le relais auprès de la responsable de l'ENFIP (Hélène Riche) pour l'organisation de ces formations.

LOGISTIQUE

À défaut d'avoir un service logistique au sein de l'ESI, la CGT a demandé la mise en place d'une communication auprès des agents sur le dispositif mis en place pour, par exemple, avoir du petit matériel de bureau (stylos, papier, etc.), envoyer et recevoir du courrier, trouver les clefs de la salle de formation...

La direction nous répond que les armoires pour le petit matériel sont maintenant installées dans la salle mopieur du 4ème étage. Pour le courrier : dans la « cité idéale », il devait être géré par AGILE (salle au rez-de-chaussée face aux ascenseurs du bâtiment B). Dans l'attente d'éventuelles décisions du conseil de site de la cité de début novembre, la direction va communiquer sur le sujet pour un fonctionnement provisoire. Enfin, la clef de l'armoire de la salle de formation est accessible auprès de la CID.

RÉSEAU MOBILE : UN PEU DE PATIENCE

La CGT s'est inquiétée sur le retard pris pour le déploiement des « antennes relais » normalement prévu en octobre. La direction explique que les travaux sont OK, il reste un devis en cours qui devra être discuté et validé lors de conseil de site de la cité début novembre. Passé cet « obstacle », tout devrait aller très vite... Enfin, à la vitesse cité !



RESTAURANT : BEAUCOUP DE PATIENCE

La CGT s'est aussi inquiétée du retard pris pour le démarrage des travaux, normalement prévu début octobre. La direction explique que suite à un défaut dans la procédure d'appel d'offre, l'une des entreprises écartées a fait un recours au tribunal administratif. Le délibéré est attendu fin octobre. Selon le rendu (indemnisation de l'entreprise lésée, relance de l'appel d'offre du lot concerné, relance d'un appel d'offre sur tous les lots), le report des travaux peut varier de 1 à 4 mois. Donc l'ouverture du restaurant de la cité en mars est illusoire et inaccessible. Les aficionados du CASI des cheminots peuvent sauter de joie (clin d'œil à Bad) !



PARKING : ACCÈS PONCTUEL

La CGT est revenue sur la possibilité pour les agents ne disposant pas de badges d'accès au parking La Vallée, d'avoir une solution pour se garer lors d'une venue à l'ESI en voiture planifiée à l'avance pour une réunion, une formation ou un rendez-vous. La direction explique qu'en l'état actuel de la gestion du parking, uniquement par badge avec un passage pour les piétons imposant ce badge, rend quasi impossible le « prêt » d'un badge ponctuel.

Une réunion avec EFFIA (gestionnaire des parkings amiénois) est prévue pour trouver une solution, par exemple le retour à un accès par lecture des plaques d'immatriculation. Mais même cette hypothèse ne permettra pas d'identifier l'ensemble des véhicules de l'ESI : 3 plaques par badge, avec 22 badges nous serons donc limités à 66 plaques pour une centaine d'agents.

SÉCURITÉ D'ACCÈS A L'ESI et À LA CITÉ

La CGT a de nouveau exprimé son scepticisme sur la sécurité d'accès à la cité. Il est facile d'y pénétrer via l'accès agents en profitant du badgeage de personnels de la cité et a demandé des infos sur l'avancement du projet de sécurisation des accès aux étages de l'ESI.

La direction partage notre analyse sur les accès à la cité. C'est un point qui sera abordé lors du conseil de la cité.

en novembre. Conseil est donné de passer par l'accès public lorsque l'on est « accompagné d'une personne inconnue » et non par l'accès agents pour éviter une intrusion.

Sur les accès à l'ESI, un devis a été demandé à la CRAM. Il a été jugé trop élevé par la DG. Du coup, un devis a été produit par la société SCUTUM (accord de marché DGFIP). Dans ce cas, il y aurait des coûts induits pour se raccorder au dispositif de sécurité incendie de la cité (déblocage des portes). Dans les deux solutions, cela consisterait en la pose de boîtiers sur les portes des passerelles, des escaliers, un paramétrage des ascenseurs. Selon le devis retenu, il pourrait y avoir un nouveau badge pour accéder à l'ESI.

ÉVACUATION INCENDIE

La CGT a demandé un retour d'expérience de l'exercice d'évacuation incendie du mois de septembre.

La direction nous précise qu'il ne s'agissait pas d'un exercice mais d'une alerte déclenchée par un oubli de neutralisation d'une zone lors de travaux près de la future crèche. AGILE a relevé la non utilisation des kits guide et serre file. Un guide sécurité incendie devrait être rédigé. Ce point sera aussi abordé lors du conseil de site de la cité en novembre.

« CONVIVIALITÉ » CITÉ

La direction précise que l'installation de distributeurs de boissons dans l'espace de « coworking » du bâtiment B et au bâtiment C est toujours à l'arbitrage budgétaire (coût d'installation d'une prise et d'une arrivée d'eau).

La salle polyvalente permet d'accueillir un nombre important de personnes, mais elle n'est pas pratique ni fonctionnelle (aucun équipement ni mobilier). L'ESI va donner le frigo et le lave-vaisselle de Fief.

La CGT a ensuite présenté rapidement les revendications sur les sujets nationaux d'actualités du moment.

EMPLOIS : refus du plan d'austérité du gouvernement qui conduit à de nouvelles suppressions d'emplois (550) à la DGFIP alors que dans le COM, la DG s'était engagée à ne supprimer aucun emploi en 2025. Une nouvelle fois, le contrat de confiance est rompu !

Nous avons rappelé notre opposition au recours massif de contractuels pour pourvoir des emplois vacants à la DGFIP. Le recrutement privilégié doit être celui du concours. Nous demandons la titularisation des contractuels actuellement en place dans nos services et donc l'arrêt de ce mode de recrutement générateur d'emplois précaires dans la fonction publique.

GIPA : le décret d'application 2024 n'est toujours pas sorti. La menace est forte dans le contexte d'austérité gouvernemental de voir une nouvelle fois le pouvoir d'achat des agents baisser notamment les agents en début et en fin de carrière.

AFFECTATION PROGRAMMEURS : la DG envisage d'affecter les programmeurs au profil (voir tract sur le site national CGT FIP). Comme pour les inspecteurs, la CGT est opposée à ce dispositif qui peut conduire à des dérives discriminatoires. Nous revendiquons des affectations avec le critère objectif de la règle de l'ancienneté avec des priorités selon la situation individuelle de l'agent.



AUTORISATION D'ABSENCE : nous avons condamné les préconisations de l'Inspection Générale des Finances (IGF) et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) qui prévoient de réduire le nombre d'autorisations d'absences, notamment les journées enfant malade et même de remettre en cause le droit au mi-temps thérapeutique.

TELETRAVAIL : nous avons rappelé notre vigilance sur les conséquences du télétravail massif qui peut conduire à l'isolement, à une pression supplémentaire sur les agents sur site, à un contrôle des télétravailleurs, à évaluer négativement le télétravail (moins visible par le chef), à briser le collectif de travail, réduire la vie sociale, à compliquer la formation des nouveaux agents, à ne pas respecter le droit à la déconnexion.



La CGT, consciente que ce mode de travail est maintenant essentiel pour les agents pour réduire les frais de transport, la fatigue, articuler vie pro et perso, sera toujours aux côtés des agents pour défendre leurs garanties individuelles en matière de télétravail.

FLEXOFFICE : la DG essaye partout où c'est possible d'imposer ce mode d'organisation du travail pour réduire le parc immobilier et faire des économies. La CGT rappelle son opposition au flexoffice qui, au-delà de la rotation sur les postes de travail, conduit à

anonymiser les agents qui perdent leur espace personnel et leur place dans leur équipe de travail.

OMEGASSIST : la CGT avait porté une pétition lors du déploiement à la hussarde de l'outil principal de l'assistance. Cet outil était régressif par rapport au précédent. Si, un an après les choses s'améliorent, il faudrait que la DG arrête de déployer des applications non abouties dans l'urgence qui mettent à mal les conditions de travail des agents comme GMBI notamment. Nous en avons encore un exemple récent avec Mon Assistance.

La CGT a enfin listé les principaux axes revendicatifs votés en congrès sur l'informatique à la DGFIP :

- **La « révolution numérique » (IA)** doit permettre d'améliorer à la fois le service rendu au public et les conditions de travail des agents. Elle ne doit pas se substituer totalement aux autres formes d'interactions avec les usagers : accueil physique et téléphonique, courrier...

- **L'informatique ne doit pas être un moyen d'accélérer la réduction des effectifs et des coûts de fonctionnement.**

- Nous sommes **opposés à toute forme d'externalisation** ou de dilution dans l'interministérialité, ou encore de précarisation des emplois (contractuels).

L'informatique de la DGFIP est une des plus développées de tous les ministères. Elle est également une des dernières directions capable de soutenir un projet à chaque étape de sa construction, depuis l'expression des besoins jusqu'à sa mise en production et son assistance. Cette particularité a toujours été considérée et remarquée comme un atout, tant pour les personnels que pour les usagers, au regard notamment de

la sécurité et de la confidentialité de leurs données personnelles. **Cette spécificité doit être encouragée et développée. L'attractivité du secteur informatique doit être préservée et améliorée.**

- **Nous demandons la réinternalisation des projets informatiques**, par une volonté de confier le développement des applications aux informaticiens de la DGFIP, en particulier au sein des ESI de développement, par le recrutement de personnels au niveau nécessaire au plein exercice des missions informatiques de la direction.

- **Nous rejetons la possible création d'un corps spécifique d'informaticiens interministériel.**

- **Nous réaffirmons notre attachement au décret de 1971**, principal vecteur d'attractivité de l'informatique à la DGFIP, décret protecteur des qualifications informatiques que la CGT Finances Publiques défendra résolument.

- **Nous rejetons toute forme de rémunération au mérite (RIFSEEP)** qui aura comme effet en outre de mettre en pièces ce décret de 1971.

Fin de la réunion 16h15. Le chef de l'ESI a précisé que sa porte était toujours ouverte et qu'il comptait sur la CGT comme relais pour lui faire remonter les problèmes individuels des agents ou collectifs dans les services.

Cela tombe bien, c'est notre rôle ! Nous avons donc bien répondu favorablement à cette démarche. Le principe d'une réunion informelle chaque trimestre a été validée.

----- à transmettre à un militant CGT -----



NOM : _____

PRENOM : _____

GRADE : _____

ECHELON : _____