

Jacky Leroy, Simon Lericque (Amiens), Smail Barchiche, Didier Lelong, Stéphanie Dusart (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.

## En « préambule » ...

La CGT s'est interrogée sur les mandats de Frédéric et Pierre Devynck (élus CSAL sur une liste FO), suite à la diffusion mardi d'un mel à tous les agents sur l'organisation d'une HMI CFTC où ces deux élus FO se prévalent d'être des représentants au CSAL à même de faire vivre la nouvelle section CFTC à la DiSI Nord.

Ces 2 élus sont bien sur libres de se syndiquer où ils le souhaitent, mais siéger en CSAL avec le logo FO et à l'extérieur utiliser leur mandat au bénéfice de la CFTC nous paraît plus que «border line»? Quel est leur positionnement au sein de l'instance?

**Réponse des élus FO (hors secrétaire ou co-secrétaire CFTC):** «Ces 2 élus ont démissionné de FO. nous ne les considérons plus comme mandatés pour intervenir au nom de FO».

**Réponse de Frédéric Devynck:** «J'ai été élu sur mon nom au CSAL, je continue à défendre les agents en mon nom».

**Réponse de la direction:** «Frédéric et Pierre Devynck resteront «étiquetés» FO sur les procès verbaux du CSAL tel que le prévoient les textes réglementaires».

## Déclaration liminaire CGT (à lire dans sa totalité sur DÉCLIC) :

La CGT DiSI Nord a condamné la non revalorisation du point d'indice des fonctionnaires à hauteur de la perte de pouvoir d'achat subie depuis de nombreuses années : 18,5 % sur 10 ans. Depuis le 25 octobre, les agents de la DGFIP travaillent gratuitement. La CGT réclame une augmentation du point d'indice immédiate au minima de 10 %.

Concernant les négociations indemnitaires en cours à la DGFIP, il y a urgence à reconnaître l'engagement des personnels. Cela passe par une revalorisation pérenne immédiate de la rémunération pour tous. Nous avons rappelé les revendications de la plateforme intersyndicale : IMT à 200€, revalorisation du point ACF, de la prime de rendement, attribution de 40 points ACF, revalorisation des frais de déplacement et de l'allocation forfaitaire de télétravail à hauteur de 50€ mensuel, refus de l'application du RIFSEEP (rémunération au mérite).

**La CGT DiSI Nord juge inadmissible la décision unilatérale du Directeur Général de suspendre et de reporter à janvier 2024 la poursuite des négociations, mécontent d'une expression syndicale à propos des difficultés rencontrées par les services de la DGFIP dans le cadre de la campagne des avis d'impôts locaux de TH.**

Comment analyser ce "caprice" du DG ? Alors que les agents de la DGFIP attendent des réponses à leurs inquiétudes d'ailleurs exprimées à travers l'observatoire interne: démotivation, fatigue, perte de sens au travail, moral dans les chaussettes,...

Pourtant, selon les informations relevées sur le forum Ulysse, le directeur général a proposé lors de la première phase de négociations, dans sa grande mansuétude 3 points d'ACF ..... Et point barre ? Soit 13,90 € brut par mois, soit 46 centimes d'euros brut par jour. C'est bien assez pour la piétaille semble nous dire le directeur Fournel. C'est tout simplement irresponsable de sa part !



**La CGT Finances Publiques avec l'intersyndicale prendra toute sa part pour la construction d'un rapport de force dès le mois de janvier pour que les revendications des agents en matière de rémunération soient enfin prises en considération.**

A propos de GMBI, la CGT a de nouveau dénoncé l'incident « industriel » engendré par l'obstination de la Direction Générale à lancer une application non aboutie malgré les alertes des organisations syndicales depuis 2 ans. Les conséquences dans les services sont désastreuses et vont continuer à « asphyxier » les collègues des SIP, des SDIF dans les mois à venir avec les couacs sur la TH, la Taxe d'urbanisme et les applications informatiques du monde foncier (SURF, R-ODL, etc ..).

De plus, le choix de la Direction Générale de proposer aux usagers une application complètement numérique sans possibilité de déclaration papier, sans accueil physique formé pour répondre aux questions constitue une profonde ignorance de fracture numérique et de la fracture sociale qui existe en France.

Sur ce point tout particulier, la CGT a salué le vote en 1ere lecture à l'Assemblée Nationale d'un projet de loi en faveur de la réouverture des accueils physiques dans les services publics. Ce texte découle sans nul doute du fiasco GMBI : une première étape est franchie, la bataille continue !

#### **Extrait du projet de loi qui est maintenant soumis au vote du sénat :**

*« Nul ne peut se voir contraint à recourir à des procédures dématérialisées dans ses relations avec l'administration. Afin de garantir l'effectivité des droits, l'administration maintient plusieurs modalités d'accès aux services publics pour qu'aucune démarche administrative ne soit accessible uniquement par voie dématérialisée. Elle assure à chaque étape de toute démarche administrative la possibilité pour tout usager de demander un traitement par courrier de ses démarches et d'être reçu et pris en charge dans un délai raisonnable par une personne physique dans les sites d'accueil des administrations ».*

**La direction de la DiSI Nord confirme que l'application GMBI sera adaptée pour répondre aux exigences de la loi votée sur l'accueil physique et la possibilité de déclarer via un imprimé papier.**

Concernant la prime « one shot » GMBI (400 euros) de M Fournel, la direction nous précise que les agents de l'exploitation GMBI d'Amiens et les assistants ayant participé à la « task force » durant l'été sont intégrés dans le périmètre d'attribution de la dite prime liquidée sur la paie de décembre. Le directeur a tenu à remercier tous les agents de la DiSI Nord qui se sont investis sur le déploiement de GMBI et leur grande réactivité pour l'installation des correctifs dans l'urgence pendant la période estivale.

## **1) Règlement intérieur des instances de dialogue CSAL et CSA-FS**

Depuis le mois de janvier 2022, les instances de dialogue (CSAL-FS, CSAL) fonctionnent sans règlement intérieur (RI). Le décret ne datant que du 20 novembre 2020, le délai était « certainement trop court » pour permettre l'écriture, le débat et le vote d'un règlement intérieur au niveau national !

Les propositions d'amendement des organisations syndicales nationales ont été balayés d'un revers de la main ! Ce sera le RI de la direction ou le RI de la direction !. En local, même punition : aucune possibilité de modifier une ligne du RI local. Belle image du dialogue social ! On nous propose un texte mais nous ne pouvons pas l'amender. Un semblant de 49.3 ! bien à l'image de la démocratie Macronienne.

Les organisations syndicales de la DiSI ont communiqué leurs amendements (publié sur l'Ulysse local). Nous avons notamment condamné la non prise en charge des frais de déplacement pour les suppléants, la réduction de la durée des autorisations d'absence pour préparer et rendre compte des débats des CSA.

La direction a précisé que la circulaire de fonctionnement prévue au 2eme trimestre 2024 pourrait prendre en compte une partie des amendements proposés par les organisations syndicales.



**Résultats du vote : les élus CGT et les élus FO ont voté CONTRE.**

**Ce vote unanime CONTRE conduit la direction a reconvoqué un CSAL en janvier pour de nouveau soumettre au vote des élus le règlement intérieur. La direction a la possibilité de nous proposer une version modifiée du RI. Nous ne nous faisons aucune illusion sur une possible amélioration du RI !**

## **2) Rapport d'activités 2022 de la DiSI Nord**

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 ce type de document, nécessaire pour faire l'état des lieux de la « vie » de notre DiSI tout en regrettant qu'il nous soit communiqué tardivement. La CGT peut communiquer ce rapport aux agents qui le souhaitent (écrire sur la balf cgt Disi Nord).

**L'an prochain, la direction fournira celui de 2023 au CSAL de juin ou juillet.**

## **3) Observatoire interne DGFIP et DiSI Nord**

L'observatoire interne s'est déroulé du 18 janvier au 3 mars 2023 par l'envoi d'un questionnaire aux agents sur leur ressenti sur la vie au travail à la DGFIP.

Le taux de participation est stable au niveau DGFIP 38 % mais connaît un net recul à la DiSI Nord 32 % au lieu de 40 % en 2022. Il est donc difficile d'avoir une analyse précise de la situation, toutefois pour la CGT cette faible participation traduit aussi une lassitude forte des agents à voir leurs revendications, leurs inquiétudes non prises en considération par la direction générale.

Comme l'a écrit le DG en mai 2023, on constate « une expression des agents plus critique qu'il y a un an, avec une érosion notable de plusieurs indicateurs ».

A la DiSI Nord, de nombreux indicateurs sont en baisse significative sur de nombreux thèmes abordés, tels que la charge de travail, le contenu et la motivation au travail, les marges de manœuvre et l'autonomie pour réaliser son travail, de même que la perception de l'efficacité du fonctionnement du service ou de la qualité du service rendu aux usagers. Pour la première année, une question sur l'état d'esprit: il en ressort un moral partagé entre inquiétude et fatigue pour 40 % des agents, avec notamment une motivation et une satisfaction de travailler pour le ministère en nette diminution. De même, la nécessité d'une plus grande valorisation du travail et le besoin d'un renforcement du sens donné au travail ressortent plus clairement encore en 2023.

Parallèlement, sont confortées les perceptions positives sur la pratique du télétravail et les outils numériques collaboratifs, sur l'ambiance et les conditions matérielles de travail, sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle.

Si la CGT salue avec satisfaction la prise en compte en compte par la direction de notre demande de l'an passé à produire un plan d'action pour répondre aux attentes des agents exprimés via l'observatoire interne, il n'est pas moins vrai que nous restons aussi notre faim sur le peu de choses innovantes qui apparaissent dans ces propositions :

- **1<sup>er</sup> volet charges et conditions de travail** : multiplier la communication pour attirer de nouveaux talents (salons, conférences dans les écoles, publication sur les réseaux sociaux,..). **Cela existe déjà depuis plusieurs années.**
- **2<sup>eme</sup> volet télétravail et cohésion d'équipes** : fixer une journée de présentiel en commun, organiser plus de réunions en présentiel, fournir des téléphones portables aux télétravailleurs. **C'est déjà en place dans de nombreux services.**
- **3<sup>eme</sup> volet évolution des pratiques managériales**: créer des communautés de « pairs » sur différentes missions pour mutualiser les expériences des uns et des autres (sachants-référents, compte rendu diffusé aux agents). Un 1<sup>er</sup> atelier sera réuni début 2024 sur l'assistance.

**Pour la CGT, ce sont les revendications des agents qui doivent être satisfaites pour infléchir cette courbe très inquiétante de démotivation et de lassitude :**

- **augmenter les salaires. Les négociations indemnitaires à la DGFIP doivent en partie répondre à cette problématique.**
- **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.**

## 4) Point d'actualités MISSIONS

De nouvelles missions ou des transferts sont attribués à notre DISI. Par contre, nous ne constatons aucun emploi supplémentaire et nous le déplorons. De plus de nombreuses chaises restent vides, encore plus de 50 emplois vacants à la date du CSAL.

Décisions des COPSI Missions des 29 juin, 28 septembre et 9 novembre 2023 attribuant des missions de pilotage, de développement, d'ops ou d'assistance par ESI de la DISI Nord :

ESI	APPLICATIONS	DEV	OPS	IA	INTEX	EA	PILOTAGE
LILLE	<b>Signalement</b> est un nouvel outil permettant de signaler facilement et simplement un incident et d'assurer son suivi de manière totalement dématérialisée.		X				
	<b>Demande de transfert des missions DevOps de l'application PORTAIL CF</b> , dans le cadre du projet de réécriture technique et fonctionnelle du projet.	X	X				
	<b>Demande de transfert des missions de DevOps de l'application PORTAIL RH</b> , dans le cadre du projet de réécriture technique et fonctionnelle du projet.	X	X				
	<b>Trois BACO sont actuellement en production à la DGFIP : deux en Drupal (BACO GF et RH) et une en SPIP (BACO Retraite)</b>	X	X				
	<b>Attribution de la mission d'assistance de premier niveau et de niveaux 3 et 4 la nouvelle application MesAP</b> (Messagerie sécurisée de l'ENSAP).		X				
	<b>Attribution de l'OPS pour l'application ASPASIE suite à la sortie des VMA.</b>		X				
CAEN	<b>Le projet CAFÉE</b> (CALcul des Formalités d'Enregistrement) a pour but de fournir, aux agents et applications de la DGFIP, voire aux partenaires externes, un service centralisé de calcul des droits d'enregistrement.	X					
	<b>Attribution des missions de DevOps de la refonte de l'application ITM</b> suite au chantier de réécriture technique et fonctionnelle.	X	X LILLE				
	<b>Attribution des missions de DevOps de la nouvelle application POA V3</b> suite au chantier de réécriture technique	X	X LILLE				
ROUEN	<b>Transfert des missions de IIA et de pilotage d'INTEX</b> de l'application FNO			X	X		
	<b>AR est un portail Intranet accessible via l'outil tAToo</b> présent sur le poste de travail des agents DGFIP. Il leur permet d'accéder aux services d'assistance de leur domaine métier.					X	
	<b>Transfert de l'activité de pilotage opérationnel de l'application CROISIAIR</b> , ainsi que de l'assistance MOE de 3 <sup>e</sup> et 4 <sup>e</sup> niveau.						X
	<b>2DDoc est un dispositif de création de Cachet Électronique Visible</b> pour l'authentification de documents administratifs dématérialisés selon le standard 2D-Doc et prestations associées.				X	X	X
AMIENS	<b>SAGERFiP ou Suivi Actualisé et Général des Effectifs du Réseau des Finances Publiques</b> est un recensement fonctionnel des effectifs qui permet de mieux connaître les fonctions exercées par les agents de la DGFIP.	X	X LILLE				
	<b>Transfert de l'ensemble de l'activité MOE du projet PEPS.</b> Transfert du pilotage, du développement et de l'IA à l'ESI d'Amiens.						



## 5) Centre OPS

### - OPS Lille

Le Centre OPS va devenir un fil rouge lors des instances au cours desquelles seront analysées les avancées.

En termes d'effectifs, 2 arrivées sont prévues : 1 A Analyste et 1 détachement du Ministère des Armées. L'objectif de ces recrutements est une montée en puissance du service. Au total 12 agents dont 1 contractuel et deux prestataires (ATOS).

16 projets en portefeuille dont Ulysse V3 en production depuis peu (succès).

Cela conduira à un réagencement des bureaux.

En juin, un premier Groupe de Travail a conduit à engager des formations pour l'EA également suivies par des collègues n'appartenant pas à la DISI. L'organisation attendue entre l'EA et l'OPS se veut agile, transversale, une collaboration entre l'EA et le DEVOPS. Des agents de l'EA doivent acquérir une casquette OPS.

#### Interrogations qui en découlent :

- Qui définit les priorités entre l'EA et l'OPS-RUN, réponse : SI2 pilote la production et donne les priorités et consignes.

- Avec quels outils ? les outils sont inchangés : fiches SMA et SWITCH

- Outils de communication : Sur TCHAP existe un espace dédié au RUN-OPS (comme pour l'EA).

Il serait souhaitable d'avoir une BALF dédiée sachant que celle de l'EA est très chargée.

**Remarques :** Avec l'OPS, ce sera moins d'INTEX. L'OPS n'est pas la MOE de l'EA.

Enfin, se pose la question sur la répartition des tâches : cela sera débattu en GT.

### - OPS Rouen

#### organisation des missions d'Ops pour les projets d'outillage de l'assistance.

Même s'il n'est pas référencé dans la liste des Centre OPS désignés en 2022, la migration vers le Nubo de plusieurs applications du domaine de l'outillage de l'assistance a eu pour conséquence un changement de méthode de gestion de projet pour les applications concernées.

L'adoption de la méthode Agile – DevOps avec un maintien à l'ESI de Rouen de l'ensemble du cycle de vie des projets a conduit à progressivement mettre en place une équipe OPS.

En effet, au démarrage avec le seul projet SIGMA, la gestion de l'ensemble des phases de Dev et d'Ops au sein de l'équipe de développement était possible avec un renforcement des ressources de l'équipe. Un collègue a été adjoint à l'équipe.

Mais, les mises en production d'OMEGAassist, prochainement de « Mon assistance », et les travaux engagés sur AFE ont nécessité d'une part de renforcer la partie OPS et d'autre part de mieux identifier les acteurs des phases de DEV et d'OPS, sachant que dans cette dernière partie OPS, outre la phase de construction, la mise en production des applications a étendu le champ d'intervention aux travaux de fonctionnement et d'évolution des plateformes.

Dans cette période de montée en charge de la mission, une équipe OPS est constituée avec des participants issus des équipes de développement, d'intégration et de l'exploitation en charge de l'outillage de l'assistance.

A l'exception d'une collègue issue de l'équipe de développement qui est totalement dédiée à l'OPS, les autres membres de l'équipe ont été volontaires pour participer aux travaux d'OPS en partage avec leurs missions dans leurs services d'origine.

## 6) Cité administrative Amiens

La direction précise que la cité sera officiellement « livrée » par Bouygues le 22 décembre. En outre, un contrat a été signé avec la société AGILE (public/privé) pour la gestion du bâtiment. Jusqu'ici, rien n'a pu être fait sur les parties communes (accueil, archives, parking, salles de réunion ou de formation...) faute de gestionnaire.

Cette société a organisé des réunions bilatérales avec chaque direction pour définir au mieux les besoins de chacun. Tout devrait être précisé prochainement. Une convention a été officiellement signée il y a quelques jours. C'est donc désormais par elle que vont pouvoir avancer tous les dossiers liés aux éléments communs du bâtiment.

Un premier conseil de site avec l'ensemble des administrations a d'ailleurs déjà eu lieu pour établir le budget prévisionnel 2024. Il est réparti proportionnellement à la surface occupée par chaque administration. Pour la DiSI Nord, **le budget est de 314 000 €** ; ce qui comprend les fluides, la sécurité, le nettoyage, ainsi qu'un contrat avec la société CRAM qui a la charge de la maintenance des lampes, de l'électricité ou des ascenseurs... C'est sans conteste une explosion des dépenses de fonctionnement pour l'ESI d'Amiens. La direction se veut rassurante, précisant que de nombreuses dépenses de la 1ère année ne seront pas pérennes et qu'en période de croisière les coûts de fonctionnement seront moindres.

**Le déménagement est toujours prévu pour mai 2024 pour la DiSI.** En ce qui concerne les services de l'ESI d'Amiens, il n'y aura pas de réorganisation du travail à l'occasion de ce déménagement. Hormis les deux collègues, agents techniques du site Fief qui passeront au service Exploitation et qui ont déjà débuté leur formation. Se pose aussi la question de deux collègues RBL du site Fief, rattachés à l'AT. Nous avons demandé à ce que leurs futures missions soient formalisées avec le responsable départemental de l'assistance.



Même si nous ne sommes pas concernés à l'ouverture de la cité administrative, la CGT rappelle sa position concernant le flex office : c'est non, nous revendiquons 1 bureau pour tous avec personnalisation de son espace de travail. En effet, certaines administrations intégrant les nouveaux bâtiments le sont potentiellement. Qui plus est, une nouvelle directive gouvernementale pousse vers ce mode d'organisation. Nous serons donc vigilants !

## **Les représentants de la CGT interpellent la direction et font remonter l'inquiétude des agents sur certains points :**

### **Places de parking**

Au sujet des parkings, les représentants CGT ont présenté le résultat de leur sondage auprès des agents de l'ESI : 35 souhaiteraient disposer d'une place pour garer leur véhicule. Si l'on se réfère à l'estimation globale – à savoir une place de parking pour trois agents – nous serions dans les coudes. En effet, les emplois implantés à l'ESI d'Amiens sont au nombre de 115 en appliquant la règle d'une place pour 3 agents, l'ESI pourrait donc bénéficier de 38 places. Néanmoins le fonctionnement du parking reste à formaliser et à organiser. Comment attribue-t-on les places ? Y aura-t-il des badges ou une lecture des plaques d'immatriculation ? Qui va gérer le suivi des bénéficiaires (avec les mutations et le turn over dans les services) ? Les réponses ne devraient plus tarder.

Lors de la réunion avec la préfecture, il nous avait été dit que les places de parking estampillées PMR (personnes à mobilité réduite) seraient celles déjà réservées sur la voirie municipale. Il semblerait que cette réponse de la préfecture ne tienne pas légalement comme l'avait dénoncé la CGT lors de la réunion avec la Préfecture le 29 novembre. Selon la direction de la DiSI Nord, il y en aura bien des places réservées aux personnes à mobilité réduite dans les parkings même de la cité.

### **Gestion du matériel pour les CID/SIL**

Un quai de chargement/déchargement est prévu entre les bâtiments A et B. Cela ne signifie pas que les véhicules de service seront systématiquement garés sous les bâtiments de la cité. Il faudra parfois aller récupérer un véhicule sur un autre parking avant de se rapprocher du quai. Aucun monte-charge n'est prévu et le matériel de la DiSI Nord devra être stocké dans l'espace qui nous est alloué, aux 3ème et 4ème étage. Des chariots pouvant passer dans les ascenseurs classiques viendront équiper les collègues des CID/SIL. Un espace pour « dépalettiser » les livraisons sera néanmoins disponible au rez-de-chaussée près du quai.

### **Accès vélos**

Dans les parkings souterrains, quatre espaces seront réservés pour le stationnement des vélos. Ces emplacements seront sécurisés avec un accès se faisant par badge. Le nombre de 100 emplacements donné dans les documents officiels est un peu surévalué. Un espace vestiaire avec des douches (y compris PMR) équipera chaque parking souterrain. Rien n'est prévu pour les motos.

## Restauration

Il est confirmé qu'il n'y aura pas de restaurant administratif à l'ouverture de la cité. La préfecture doit nous faire des propositions avec différentes solutions. Une convention devrait être signée avec d'autres restaurants administratifs des environs (Amiens Métropole, Rectorat ou SNCF).

**Encore faut-il que la capacité de ces établissements leur permette d'accueillir en nombre de nouveaux rationnaires.**

## Organisation générale du bâtiment

- un local infirmerie est bien prévu dans chacun des bâtiments. Des trousse de 1<sup>er</sup> secours, des défibrillateurs seront disponibles à chaque étage de l'ESI.

- pour les collègues fumeurs, la manière de faire sera précisée prochainement (accès aux passerelles, terrasses, ou nécessité de sortir complètement du bâtiment...)

- concernant la possibilité de personnaliser les bureaux, rien n'est fixé pour le moment là non plus. Le gestionnaire AGILE a été interrogé sur cette question par la direction, sans retour pour l'instant. Pour notre direction locale, il ne devrait pas y avoir d'inconvénient, dans la limite du raisonnable.

L'expérience de la cité de Rouen révèle que le gestionnaire du site (également AGILE) avait dans un premier temps interdit toute forme de personnalisation des espaces de travail. Au fil du temps, les choses ont évolué positivement. En cas de « dégradations », AGILE fait payer les réparations aux administrations qui occupent les locaux.

## Visites du bâtiment

Le chef d'ESI proposera dès janvier aux agents des services d'aller découvrir le bâtiment par petits groupes.

Une visite de site, organisée formellement par la Formation Spécialisée du CSAL avec présence de l'inspecteur du travail sera demandée et effectuée lorsque les meubles auront été installés dans les bureaux. Cela devrait avoir lieu en mars. Une seconde visite sera demandée par les représentants de la CGT quelque temps après l'installation des collègues dans les nouveaux locaux.

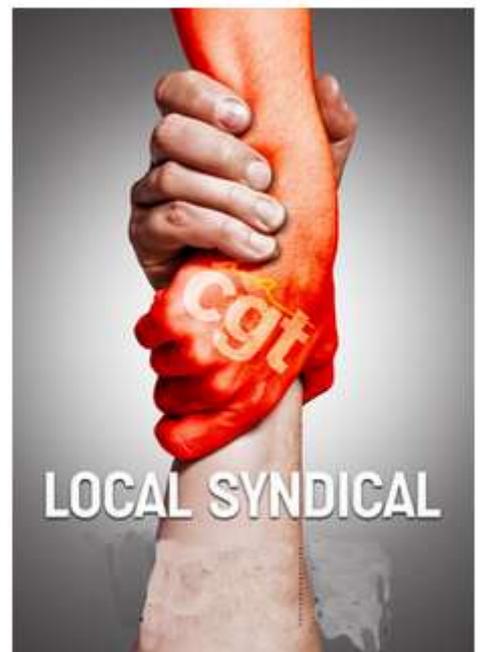
## Vie syndicale

Il y a encore beaucoup de flou concernant la gestion de l'activité syndicale au sein de la nouvelle cité administrative.

Nous rappelons à la direction que, si un local commun est prévu dans le bâtiment C (loin de nos bureaux), il faudra que celui-ci soit équipé d'un ordinateur à la fois connecté au réseau DGFIP et disposant d'un full access Internet et d'une imprimante.

Ce n'est pas une simple demande de notre part, il s'agit d'une obligation de la part de l'État employeur de fournir des moyens de fonctionnement aux organisations syndicales. Notre demande de pouvoir consacrer l'une des nombreuses salles de réunion allouée à la DiSI Nord en espace syndical n'a pas trouvé beaucoup d'écho. Peut-être récupérerons-nous une armoire... ?

En revanche, pas d'objection particulière de la part du chef d'ESI pour que des panneaux syndicaux soient installés à chaque étage où sont présents les services de la DiSI Nord. Il faut juste voir comment, matériellement, les installer.



### **POINT D'ATTENTION**

Comme le régime des horaires variables des sites de Vidame et de Fief ne sont pas les mêmes, un vote sera proposé prochainement aux agents afin de décider de la future plage horaire.

D'un point de vue légal, il n'est pas possible de conserver l'heure la plus matinale du site de Fief (7 heures) jusqu'à l'heure la plus tardive de Vidame (19 heures), l'amplitude doit être au maximum de 11h30.

**3 choix pourraient être soumis au vote des agents** : le module de fief (7h 9h30-11h30 14h-16h 18h30), le module de Vidame (7h30 9h30-11h30 14h-16h 19h) et un module intermédiaire (7h15 9h30-11h30 14h-16h 18h45).

## 7) Ressources humaines : télétravail

Au 31 décembre 2022, 50 973 agents de la DGFIP bénéficiaient d'une ou plusieurs autorisations de télétravail. Le taux mensuel de télétravailleurs s'est établi en moyenne aux alentours de 49 % et à environ 65 % pour la DiSI Nord.

Depuis 2022, les agents nomades (vérificateur, huissier, géomètre du cadastre, conseillers aux décideurs locaux...) peuvent, bénéficier de jours flottants de télétravail (télétravail ponctuel). A la DiSI Nord ce dispositif est mis en place également dans certains services.

A la DiSI, le nombre de refus est quasi nul (1 refus pour raison d'éloignement du lieu d'exercice du télétravail).

Un effort est fait dans l'équipement mis à disposition des télétravailleurs mais aussi dans la formation de ces derniers. Un module a d'ailleurs été déployé pour former les chefs de services au management des équipes à distance. Cependant, on observe qu'à la DiSI Nord les cadres A+ ne semblent pas tous avoir été formés à ces méthodes. Il convient donc de renforcer cette formation au sein de notre direction.

La médecine du travail porte une attention particulière à l'aménagement des postes de télétravail notamment pour protéger les agents dits vulnérables.

### LES SALARIÉS PLUS PRODUCTIFS EN TÉLÉTRAVAIL



## 8) Ressources humaines : apprentis et contractuels

La direction nous a présenté un état des lieux sur le recrutement des apprentis et des contractuels à la DiSI Nord.

### Apprentis :

Pour 2023, l'objectif de la DGFIP était d'accompagner 759 apprentis. Sur la période scolaire 2023/2024, 567 nouveaux contrats devaient être signés. Au 1<sup>er</sup> septembre 2023, la DiSI Nord compte 21 apprentis.

La CGT considère ce nombre comme particulièrement élevé au regard de la charge de travail importante pour les maîtres d'apprentissage (16 agents) pour assurer le suivi des apprentis en liaison avec leur organisme de formation. Consciente des difficultés, la direction a prévu d'organiser un séminaire des maîtres d'apprentissage pour mutualiser leur expérience et leur pratique pour mener à bien leur mission.

### Contractuels :

Pour 2023 pour combler les vacances d'emplois, la DGFIP a autorisé le recrutement de 869 contractuels en CDD de 3 ans dans les DD/DRFIP. A cette enveloppe, il faut ajouter 100 CDD de 3 ans pour les B et C dans les DiSI. Soit un total de 969 pour l'ensemble de la DGFIP.

Pour les A dans les DiSI, le recrutement se fait au profil par mise en concurrence des agents DGFIP avec des externes (détachés, ISIC, contractuels). Pour rappel, un emploi occupé par un contractuel, un détaché ou un ISIC n'est plus accessible aux mutations pour les agents DGFIP durant la période de son CDD.

A la DiSI Nord en 2023, 28 fiches de postes correspondant à 52 emplois ont été publiées. Ces fiches ont conduit au recrutement de :

- 7 agents titulaires DGFIP de catégorie A et A+
- 4 détachés d'autres ministères ou directions DD/DRFIP.
- 15 contractuels

La CGT a réalisé un état des lieux sur l'ensemble des services des ESI des agents « hors DiSI » : 26 contractuels, 10 détachés, 3 ISIC, 21 apprentis et quelques prestataires ATOS . Ce sont donc au moins 60 personnels sur « contrat précaire (CDD) » qui exercent des missions dans notre direction. Cela interroge forcément d'autant que le retour sur « investissement » (apprentis ou contractuels qui passent les concours) reste très faible à notre goût.

### TOUJOURS PLUS DE PRÉCARITÉ!



Pour la CGT, il est important que la DGFIP conserve la totale maîtrise de son informatique en interne. Le bon fonctionnement des services ne doit pas être dépendant d'un recrutement massif de contractuels. De plus, d'un point de vue économique, on peut aussi s'interroger sur le coût de la formation proposée aux contractuels sur des domaines à la pointe en informatique (cloud nubo, méthode agile, langages informatiques, devops, zos, etc.) et le gain pour la DGFIP si au final les contractuels sont venus chercher à la DGFIP une ligne de plus sur leur CV pour monnayer un emploi plus rémunérateur dans le privé après leur passage à la DGFIP.

La direction n'a pas de visibilité sur l'avenir des contrats de 3 ans et ne s'interdit pas de les renouveler si les contractuels le souhaitent voir un passage en CDI.

### La CGT a rappelé ses revendications :

- **il faut privilégier le recrutement d'agents titulaires par voie de concours. La projection des emplois de la DGFIP pour 2024 prévoit le recrutement de 1400 contractuels supplémentaires pour palier le départ en retraite de 6000 agents prétextant le manque de capacité d'accueil de l'ENFIP limitée à 2840 titulaires externes. Pour la CGT, c'est STOP ! Stop aux faux prétextes, stop à la politique libérale de casse de nos missions !**

- **le manque d'attractivité de la DGFIP et globalement de toute la fonction publique trouve sa source dans le faible niveau de rémunération, les conditions de travail désastreuses, la destruction des missions de service public conséquence d'une politique libérale menée depuis 30 ans, le bashing anti-fonctionnaire qui place de nombreux agents en danger (les drames récents le prouvent).**

- **le recrutement au profil avec mis en concurrence (fonctionnaire-contractuels) est inacceptable. Les internes DGFIP doivent être prioritaires et départagés avec la règle de l'ancienneté administrative.**

## 9) Questions diverses

- **OmegAssist** : la pétition sur les dysfonctionnements de l'application et le recul des fonctionnalités a été transmise au bureau SI. Espérons que la DG prenne en compte la demande des agents et que des correctifs rapides soient mis en place par le bureau SI pour permettre aux agents des AT de travailler avec un outil plus à même de répondre à leurs besoins.

- **GMBI assistance** : La CGT a demandé d'anticiper la formation des agents des AT qui seraient amenés à intervenir lors de la prochaine campagne déclarative de GMBI.

- **Cumul retraite anticipée et départ anticipé** : nous avons demandé à la direction de nous répondre officiellement à cette question posée par mel il y a quelques semaines.

- **Reconversion d'un agent du dev vers l'exploitation** : nous avons demandé à la direction de répondre rapidement aux interrogations du collègue sur les conditions d'exercice de sa possible future mission.

---

**BULLETIN D'ADHÉSION**

Prénom \_\_\_\_\_  
Nom \_\_\_\_\_  
Adresse \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
Fonction \_\_\_\_\_  
Grade \_\_\_\_\_  
Position de rémunération \_\_\_\_\_  
Établissement \_\_\_\_\_  
Tél. \_\_\_\_\_  
E-mail \_\_\_\_\_

**J'ADHÈRE À LA CGT**

 **NE DITES PLUS QUE FAIT LA CGT ? FAITES-LA !**

Nom du secteur \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_  
Syndicat \_\_\_\_\_  
Nom du contact \_\_\_\_\_ Tél. \_\_\_\_\_  
Nom du syndiqué \_\_\_\_\_

---