DiSI Nord

la cgt

COMPTE-RENDU CSAL-FS

Du 3 novembre 2026



Vos représentants CGT en Formation Spécialisée du CSAL : Stéphanie Dusart, Jean-Claude Lamand, Matthieu Boulard et Simon Lericque

En préambule de l'instance, le directeur tient à avoir une pensée pour notre collègue Alexis Duthois de l'ESI de Lille, dont nous venons d'apprendre la disparition. Nous nous associons bien évidemment à cet hommage et avons une pensée pour sa famille, ses proches et ses collègues.

Déclaration liminaire

Dans notre déclaration liminaire, nous rappelons la situation plus que morose à la DGFiP, avec le nombre de suicides et de tentatives de suicides toujours alarmant. Pour la CGT, les actions mises en place ne sont pas à la hauteur des enjeux et elles ne traitent en rien les causes véritables du problème. Par ailleurs, nous apportons notre soutien au mouvement étudiant et lycéen et en dénonçant par la même occasion les dérives policières et les interdictions de manifester prononcées ça et là.

À notre liminaire, le directeur dit qu'il tache de prendre soin de ses agents avec les moyens dont il dispose. Il considère qu'il essaie d'associer les cadres et les agents à l'amélioration des conditions de travail et estime que les managers de la DiSI Nord sont globalement à l'écoute. Il consent à dire qu'il ne peut pas faire grand-chose s'agissant des directives nationales.

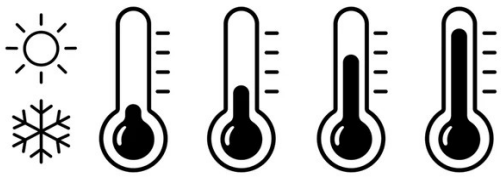
En réponse aux différents points que nous lui avons présenté comme étant la cause du mal-être à la DGFiP, il nous répond point par point :
- sur la suppression d'emplois, le directeur considère que le niveau sera stable en 2027 *(c'est-à-dire autant d'emplois en moins ?)*, mais le flou risque de perdurer avec les incertitudes budgétaires,
- sur la réorganisation et la suppression des services, il estime que le nouveau maillage proposé n'est pas aussi « ambitieux » que le NRP et que ce que nous, CGT, considérons comme le NRP 2 ne sera que la poursuite d'une nouvelle organisation des services,
- concernant le taux d'emplois et les postes en nombre face aux missions récupérées, le directeur affirme que la DiSI Nord fait en sorte de ne pas dépasser la capacité de charge possible pour les services de développement et que l'on fait attention à ne pas prendre de nouveaux projets et de nouvelles missions sans avoir les effectifs concordants,
- sur la disponibilité des applications, il rappelle que la direction fait en sorte d'être collectivement informés des incidents et précise cependant qu'il faut améliorer l'interaction avec la centrale.

Enfin, le directeur a bien conscience du côté « exceptionnel » de cette formation spécialisée, qui compte 17 points à l'ordre du jour. Avec le départ en retraite du précédent directeur et son arrivée à l'été dernier, il n'a pas été possible d'organiser davantage d'instances. En 2027, il devrait être possible d'organiser trois Formations Spécialisées pour soulager les ordres du jour et pouvoir mieux débattre des différents points.

Pas de commentaire de la part de la direction concernant notre avis sur la situation nationale, les manifestations lycéennes et étudiantes et la mobilisation sociale en cours. **Qui ne dit mot consent ?**

État d’avancement des travaux en cours

La fiche RSST (Registre Santé Sécurité au Travail) n°188 est une aventure à rebondissements. Elle a été ouverte par les collègues de l’ESI de Rouen pour des problèmes récurrents de chauffage et de climatisation. Après de nombreuses interventions du prestataires, d’essais et de modifications techniques, l’aventure semble proche de son dénouement.



Dernières opérations en date : le prestataire, plus réactif qu’auparavant, a changé différents flexibles sur les équipements et l’équipe technique de l’ESI a vérifié le fonctionnement de tous les ventilo-convecteurs. À l’instant T, tout fonctionne. La fiche est néanmoins laissée ouverte pour voir comment se passe l’hiver. La cheffe d’ESI précise qu’il y a toujours la possibilité d’installer rapidement des chauffages d’appoint dans les bureaux en cas de problèmes. On espère tous que ce ne sera pas nécessaire...

DUERP et PAPRIPACT

Ah les acronymes… La **DGFiP** (Direction Générale des Finances Publiques) en est folle. Chaque année, les élus de la **FS** (Formation Spécialisée) du **CSAL** (Comité Social d’Administration Local) échangent avec la **DiSI** Nord (Direction des Services Informatiques) lors de nombreux **GT** (Groupes de Travail) sur la constitution du **DUERP** (Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels).

La campagne DUERP 2026 était considérée comme complète, c’est-à-dire que tous les chefs de services ont réuni leurs équipes pour faire un recensement exhaustif de l’ensemble des risques auxquels les agents sont exposés. Avec ces remontées brutes, l’objectif des GT est de traiter l’ensemble des lignes, d’en fusionner certaines redondantes, d’en supprimer certaines qui ne rentrent pas dans le cadre du DUERP ou dont le problème a été résolu.

Olivier Mailly, responsable du pôle pilotage de la DiSI Nord et qui mène ces groupes de travail, salue le travail important et chronophage des participants. Il note que dans le DUERP de cette année, deux gros volets ressortent : les problèmes matériels de la cité administrative d’Amiens et les risques psycho-sociaux de l’ESI de Caen.

Conseil lecture



S’agissant d’Amiens, les élus **CGT** (Confédération Générale du Travail) se sont bien sûr montré vigilants pour que certains risques soient maintenus. Ainsi, des lignes relatives à la cité administrative d’Amiens voulaient être supprimées par la direction au motif qu’elles ne relèvent pas de la compétence de la DiSI Nord. Nous réclamons depuis l’ouverture de la cité administrative un conseil de site où des représentants du personnel pourraient faire entendre la voix des agents. Fin de non recevoir de la préfecture… De ce fait, les risques perdurent et leur résolution ne peut dépendre selon nous que de nos dirigeants locaux. Nous constatons, une fois de plus, que le fait d’être installés dans une cité administrative régie par un gestionnaire de site n’offre pas que des bons côtés.

Pour Caen, de nombreuses lignes laissent transparaître un mal-être au travail avec des problème d’organisation et de management (cela se ressent aussi dans le rapport de la médecine du travail, voir plus bas). La CGT demande à ce que la situation soit toujours étudiée et suivie en détail. Il ne faut pas attendre le DUERP 2027 pour savoir si les risques perdurent ou non.

Au final, le DUERP de la DiSI Nord compte 141 lignes dont une centaine peuvent être closes car les risques ont été considérés comme supprimés. Un vote formel doit valider ce document : toutes les organisations syndicales votent **POUR**.

Un dernier acronyme sympathique pour la route : le **PAPRIPACT** (Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail). Le PAPRIPACT est lui aussi un document obligatoire que doit produire une administration. Il s'agit d'un plan d'actions de prévention des risques professionnels. À la DiSI Nord, nous avons pour habitude de transformer les risques en cours restants au DUERP en PAPRIPACT. Là encore, un vote formel est nécessaire et il est unanimement **POUR** pour tous les organisations syndicales.



Médecine du prévention

Le docteur Sahnoune, médecin référente de la DiSI Nord présente le rapport de la médecine de prévention pour l'année 2025. Elle précise que pour une direction comme la notre, très étendue géographiquement, les interlocuteurs sont nombreux. Les médecins et infirmières n'indiquent pas forcément les mêmes choses dans les rapports, il peut y avoir des biais de saisie sur certains points du rapport. Par exemple : les aspects liés au ressenti de l'agent ne sont peut-être pas indiqués de la même façon dans le compte-rendu de visite.

207 visites médicales ont réalisées, ce sont des chiffres stables par rapport aux années précédentes.

Nous interrogeons sur les visites proposées en visio. Le docteur Sahnoune nous rassure. Ces visites ne sont proposées que pour des agents bien connus des médecins, qui habitent loin du cabinet médical et lorsqu'il s'agit d'une demande de l'agent.

Elle rappelle qu'il y a eu très peu de visite de reprise ou de pré reprise après un long arrêt maladie. Ces chiffres datent de 2025 et cette problématique avait déjà été évoquée en instance. Depuis, la DiSI Nord est sensible à la question et pousse les chefs de service à y être attentif. Il semblerait qu'en 2026, déjà, la tendance soit à la hausse. La CGT rappelle qu'est elle totalement favorable à ce que ce genre de visites puissent se faire le plus souvent possible

Le nombre de demande d'aménagement de postes est en hausse. Il peut s'agir d'aménagements matériels ou du temps de travail. Peut-être parce que la population est vieillissante ? Le docteur Sahnoune note comme l'année précédente qu'un nombre important d'agents ne sont pas à jour de leur vaccins, notamment le tétanos. Cela peut s'avérer problématique pour nos collègues qui effectuent des taches techniques. Vérifiez votre carnet de vaccination !

Globalement, le rapport montre que la direction est à l'écoute mais note davantage de difficultés dans le Calvados, pour l'ESI de Caen.

Autres aspects de la médecine du travail

Budget FS

Concernant les aménagements matériels, le responsable du pôle pilotage précise que toutes les demandes de bureaux électriques ont été satisfaites cette année. La différence de prix entre un bureau « assis/debout » et un bureau classique a tendance à se réduire. Il est désormais plus facile de financer ce genre d'équipement.

Campagne de vaccination antigrippale



À la demande des organisations syndicales, des campagnes de vaccination antigrippales ont été mises en place cette année dans différents ESI. Corinne Nuñes Ferreira, assistante de prévention à la DiSI Nord annonce que cette une grande réussite car de nombreux agents se sont inscrits auprès d'elle. Une confirmation d'inscription auprès des organismes de santé qui interviennent est à faire en ligne. Les agents qui n'ont pas validé leur participation vont être relancés par courriel. **La CGT est satisfaite de la réussite de cette initiative. À refaire !** Reste le problème des collègues des CID excentrées qui n'ont pas spécialement l'information de pareilles campagnes de vaccination au sein de leur direction d'accueil (DDFiP ou DRFiP) et qui sont éloignées des ESI (difficulté d'organiser un déplacement juste pour une piqûre).

Service social de la Somme

En raison de la prolongation de l'absence de l'assistant de service social du département de la Somme, l'organisation de la continuité de service se maintient et s'effectue en distanciel par les assistantes de service social de la région :

- du 08/11 au 26/11 par Christine FIHUE - 06.22.69.25.12
- du 29/11 au 18/12 par Valérie BERAL - 06.22.69.28.08

Et après ? Mystère...

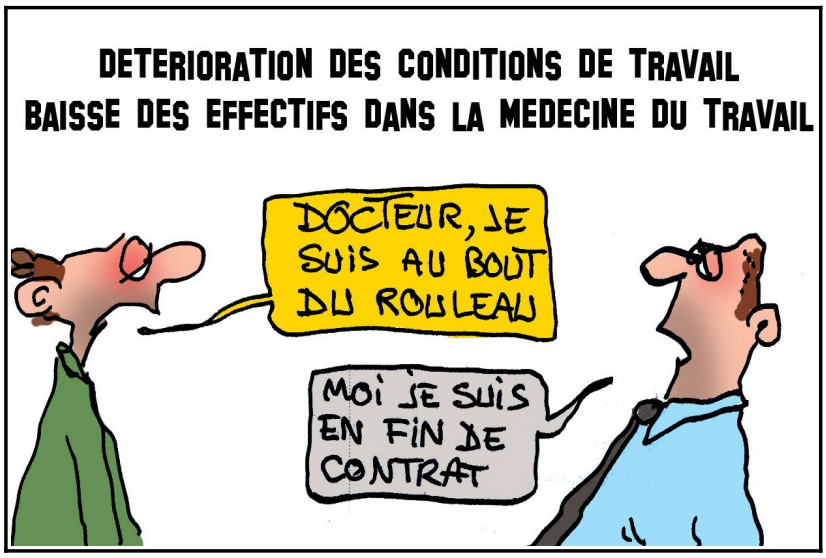
Organisation de la médecine de prévention

Sachant que d'autres postes sont déjà vacants à Lille, Arras et Beauvais, le départ en retraite du Docteur Pauwels dans le Nord et du Docteur Midy dans l'Oise rend la situation de la médecine de prévention encore plus alarmante dans ces départements.

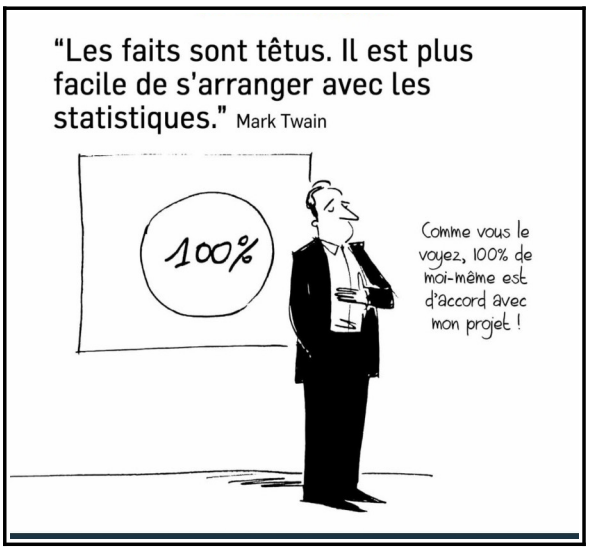
Les effectifs de médecin sont donc insuffisants dans certains départements, ce qui pousse le docteur Sahnoune et ses collègues à prioriser les visites. Des intérims sont mis en place mais toutes les visites régulières ne peuvent être organisées jusqu'au recrutement de nouveaux médecins. C'est donc une situation qui risque de durer.

Les visites à la demande des agents sont désormais traitées en priorité. Si vous n'avez pas été reçu par le médecin du travail depuis longtemps et si vous en ressentez le besoin, n'attendez donc pas de recevoir une convocation pour une visite médicale, provoquez-là !

Nous interrogeons Olivier Wintrebert, Inspecteur Santé Sécurité au Travail sur le recrutement des médecins du travail. Il précise que ce sont des postes complexes, parfois des temps non complets et, en ce qui nous concerne, situés dans des zones parfois peu attractives.



À l'image de beaucoup de choses en ce moment, la médecine du travail ne se porte donc pas au mieux. À l'heure où l'on annonce partout que la santé mentale des travailleurs est une priorité et que l'on édite tout un tas de plans avec des actions à réaliser, la CGT ne peut que constater, une fois encore, que les moyens ne sont pas mis en face des enjeux.



Observatoire interne 2026

Souvenez-vous, en début d'année, vous aviez reçu un certain nombre de courriels et un certain nombre de courriels de relance (de votre chef de service, de votre chef d'ESI et, même de votre Directeur…) pour participer, comme chaque année, à l'observatoire interne. Et bien, le taux de participation, historique, est de… 55 % ! Un peu plus de la moitié des agents de la DGFiP a participé à cette enquête.

Pour la CGT, c'est le signe que les collègues en ont assez de répondre à des enquêtes inutiles où leur avis n'est jamais pris en considération. La lecture de la direction est bien sûr toute autre.

Le bilan fait de cette succession de chiffres est toujours tourné positivement dans les analyses qui en sont faites. Par exemples : *« l'ESI de Lille est légèrement en retrait en pourcentage avec 49 % de participation compensée par un nombre important de répondants », « L'engagement diminue de 1 point en 2026 avec les indicateurs de satisfaction, de motivation et d'optimisme tous trois en léger recul par rapport à 2025. Les résultats de la DISI Nord restent néanmoins supérieurs aux résultats des autres DISI, de la DGFiP »* ou encore *« Les pratiques managériales sont en retrait également par rapport à 2025 (- 3 points) mais le niveau reste élevé (71%), toujours supérieur à la DGFiP et la FPE. »*

À la CGT, on essaie toujours de voir le verre à moitié plein mais ici, on frise parfois l'excès d'optimisme grossier. Cela a tendance à rendre ce document totalement dénué d'objectivité. On préférerait avoir les chiffres bruts, sans analyse de la direction.

Même s'il ne s'agit pas de se comparer aux autres précise le directeur, ce dernier est tout de même satisfait de noter que la DiSI est un peu au dessus des chiffres des autres directions. Il se dit particulièrement attentif aux éléments qui déclinent sur plusieurs années. Nous ne le sommes pas moins.

Transfert de la mission déontologie

Dans une volonté de « déconcentration », et selon une note de la DG publiée cet été, les sanctions disciplinaires de premier groupe peuvent désormais être prononcées par le directeur local. Ces sanctions sont les plus « faibles » du volet disciplinaire mais peuvent entacher un dossier et limiter les possibilité de promotion (notamment pour les tableaux d'avancement et listes d'aptitude). Pour rappel, les sanctions du 1er groupe sont définies comme suit :

Pour les fonctionnaires	Pour les contractuels	Pour les stagiaires
L'avertissement	L'avertissement	L'avertissement
Le blâme	Le blâme	Le blâme
L'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours	Une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.	L'exclusion temporaire de fonctions nécessite la réunion du conseil de discipline, quelle que soit la durée.

Cette nouvelle procédure directe court-circuite les possibilités de défense au niveau local. En cas de contestation, les voies de recours sont le recours gracieux ou hiérarchique et le recours contentieux devant le tribunal administratif compétent. Une procédure de recours n'est pas suspensive et ne fait donc pas obstacle à son exécution immédiate.

Nous considérons que ce traitement des dossiers disciplinaires sera encore moins objectif qu'auparavant et que l'absence de recours en local et de réunion formel avec les représentants du personnel prive les agents mis en cause d'une défense juste. Nous rappelons fermement à la direction que si on nous avait demandé notre avis (ce qui, bien sûr, n'est pas le cas), nous aurions voté **CONTRE**.

Suite au plan de contrôle interne mené au sein de la DiSI Nord ces derniers mois, notre nouveau directeur n'a pas perdu de temps puisqu'il a déjà prononcé **trois blâmes** depuis son arrivée.

À l'exception de l'entretien individuel annuel, nous rappelons que tout agent convoqué par son chef de service – pour quelque raison que ce soit – a le droit d'être accompagné par la personne de son choix. Nous demandons à ce que les chefs de services indiquent clairement dans la convocation le motif de celle-ci et pas juste un *« viens, faut qu'on parle... »* afin que les agents puissent préparer au mieux leur défense.

Tableau de veille sociale et télétravail

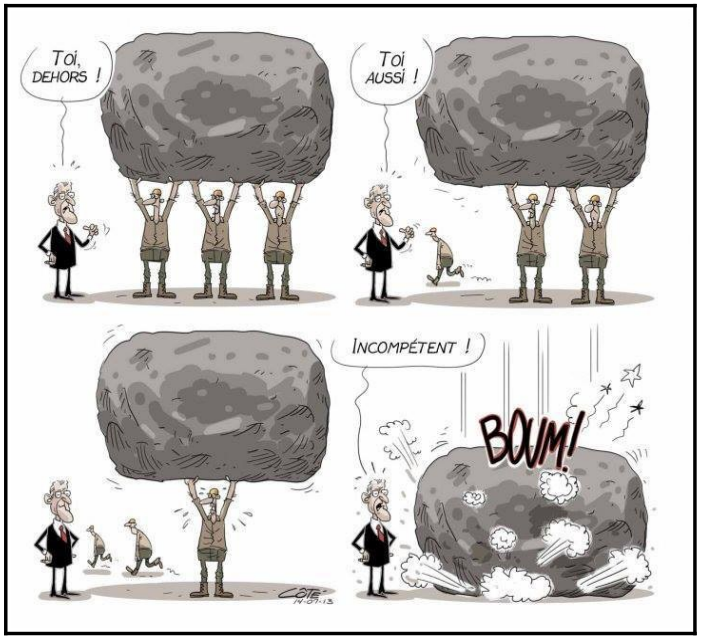
TBVS 2025

La direction présente le TBVS 2025. Il s'agit d'un tableau présentant différents indicateurs comme le nombre d'arrêt maladie, les écrêtements horaires, le nombre de télétravailleurs, l'âge des agents, etc. Il en montre aussi l'évolution par rapport à l'année précédente.

En préambule, nous remercions la direction pour la qualité de ce tableau. Ce n'était pas le cas il y a encore quelques années. Nous notons une certaine stabilité sur les éléments indiqués mais signalons tout de même certains aspects qui nous paraissent problématiques :

- le nombre de CET et le nombre d'arrêts maladie en baisse : pour nous, lorsque les collègues sont malades, ils préfèrent poser des congés plutôt que de se voir prescrire un arrêt maladie qui leur engendre une baisse de rémunération (jour de carence, baisse du traitement selon la longueur de l'arrêt…).
- le volume horaire écrêté reste important à Lille et à Rouen
- la population des agents de la DiSI Nord rajeunit lentement mais reste élevée, un peu moins de 50 ans.

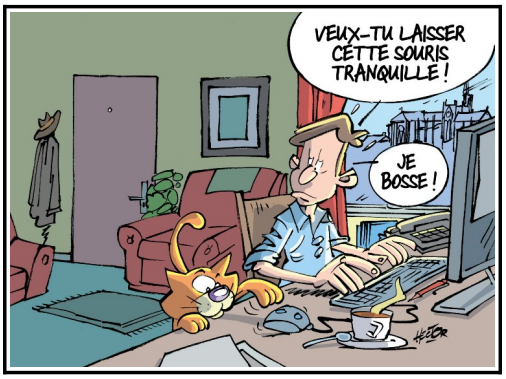
Les chefs d'ESI de Rouen et de Lille répondent que le volume horaire écrêté à Lille est conjoncturel et qu'il est justifié par des pics de charge dans les services. Lorsque cela est justifié, le temps écrêté est alors recrédité sur la pointeuse de l'agent qui en fait la demande. Nous demandons alors à avoir, sur les futurs tableaux, le temps « réellement » écrêté, pas les chiffres globaux qui ne tiennent pas compte du volume recrédité.



Enfin, la CGT s'interroge sur le taux de couverture d'emplois. Avec le TAGERFIP (Tableau de Gestion des Emplois de Référence des Finances Publiques), nous disposions d'une vision claire des postes vacants et des effectifs disponibles au sein de notre direction. Nous pouvions même en avoir l'évolution depuis des années. Or, depuis 2026, les effectifs sont comptabilisés en « équivalents temps plein ». Ce nouveau mode de calcul vise à rendre moins visibles les vacances de postes structurelles liées aux suppressions d'emplois successives. La direction ne sait pas, à ce stade, comment sera calculée et présentée le taux de couverture d'emplois pour l'année en cours.

Télétravail

Le taux de télétravailleurs à la DiSI Nord est stable, aux alentours de 70 %. On peut considérer maintenant que l'organisation du télétravail au sein de nos services est régulière et que le télétravail est admis par tous.



Le directeur considère que maintenir le travail en présentiel, au moins une journée commune par semaine, est important. Nous sommes plutôt d'accord avec lui… En 2025, 26 collègues se sont vu octroyer du télétravail dérogatoire pour raisons médicales et 10 agents étaient en télétravail à 100 %. Ces derniers sont particulièrement suivis par leur hiérarchie pour ne pas perdre contact avec le collectif de travail.

Si aucune convention de télétravail n'a été refusée à la DiSI Nord, nous ne disposons toujours pas de chiffres des refus de télétravail ponctuel. Ce n'est pas faute de les avoir réclamé l'an dernier… et peut-être même l'année d'avant. Même si le refus a été fait préalablement à l'oral par votre hiérarchie, nous invitons tout le monde à déposer malgré tout leur demande dans SiRHius, pour que ce refus soit motivé par votre chef de service et quantifiable dans l'application RH.

S'agissant du nouveau protocole de télétravail dont il est fait mention dans le document fourni par la direction, aucune précision n'est donnée. Cela fait un moment que ce sujet revient régulièrement sur le tapis mais nous ne savons toujours pas à quoi nous attendre. Pas de nouvelle… Bonne nouvelle ?

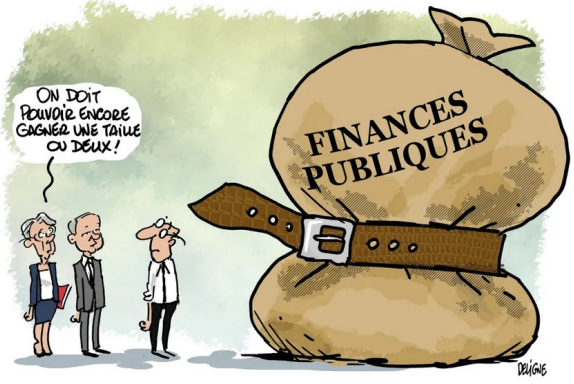
Formations CVT

Un bilan des formations CVT (conditions de vie au travail) est présenté par le responsable du pôle pilotage et l'assistante de prévention. Pour rappel, ces formations sont organisées grâce à un budget dédié de la Formation Spécialisée. Leur choix est orienté par les élus de cette instance. En 2025, 122 agents différents ont suivi une formation. Il s'agit d'une valeur stable par rapport à l'année précédente. La CGT est satisfaite de voir ce nombre important et incite tous les collègues à participer à ces formations qui sont souvent de bonne qualité.

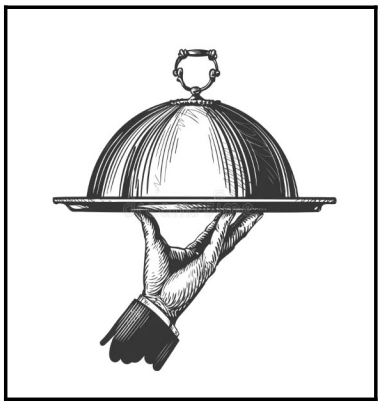
En 2026, la mutualisation des formations avec d'autres administrations et d'autres directions a permis de maintenir et de financer certaines sessions. La direction souligne que les agents ont joué le jeu en acceptant de se déplacer dans d'autres ESI pour suivre les formations (sessions communes pour Lille et Amiens ; et pour Caen et Rouen). Quant à nous, nous saluons le travail fourni notamment par l'assistante de prévention pour l'organisation de ces formations.

Concernant les recyclages, un fichier de suivi est géré par Corinne Nuñes Ferreira. Des relances sont faites chaque année au moment du recensement aux agents concernés par l'habilitation électrique et la condition de secouriste du travail.

Nous constatons cependant que près de la moitié du budget est alloué à des formations « restrictives », auxquels tous les agents ne peuvent pas prétendre. Ainsi, l'habilitation électrique qui concerne les agents techniques et les agents des SIL et CID est obligatoire et grève 23 % du budget ; la sensibilisation aux risques routiers qui ne peut être suivie que par les agents utilisant un véhicule dans le cadre de leurs missions représente 22 %.



Certes, jusqu'ici, on parvient encore à organiser toutes les formations souhaitées, mais dans une logique de réduction systématique du budget de la FS d'année en année, il va y avoir un problème, d'autant que les équipements matériels sur prescriptions médicales sont en hausse et dépendent aussi de ce budget. Dans ce contexte, et s'il fallait faire un choix, **la CGT n'acceptera plus de financer les habilitations électriques** sur le budget dédié de la Formation Spécialisée.



Restauration à l’ESI de Rouen

Depuis plusieurs mois, les collègues de Rouen ne disposent plus de restauration collective. Une solution a enfin été trouvée et une convention est en cours de signature avec l’INSPE (Institut National Supérieur du Professorat et de l’Éducation) situé tout près de l’ESI. Les collègues de l’ESI de Rouen pourront accéder à la cantine de cet établissement dès le 1er décembre 2026.

Le restaurant – qui dépend de l’éducation nationale – sera néanmoins fermé durant les vacances scolaires. La cheffe d’ESI a sollicité le Secrétariat Général pour que les collègues soient dotés de tickets restaurant couvrant ces périodes de fermeture.

Depuis la fermeture de la précédente cantine, des équipements ont été installés dans la salle de pause de l’ESI (réfrigérateur, micro-ondes…). Ils resteront en place et pourront être utilisés par les agents en cas de besoin. Pour améliorer cette installation, il est demandé de pouvoir disposer d’un point d’eau chaude pour pouvoir faire la vaisselle notamment. Le directeur se renseigne sur les possibilités d’accéder à cette requête…

SignalFiP

Toutes les fiches déposées dans l’application SignalFip doivent être évoquées en Formation Spécialisée. Depuis la dernière instance, un signalement a été fait par un collègue de l’ESI de Rouen. Le collègue a été reçu par sa hiérarchie et le chef d’ESI et les faits mentionnés n’ont pas pu être formellement corroborés. Toutes les actions obligatoires ont été mises en place par la direction. À ce niveau d’information, nous n’avons pas grand-chose à en dire...

Aspect technique

La présente fiche a été transmise directement par l’assistant de prévention aux élus de la Formation Spécialisée. En effet, le problème technique sur l’application SignalFiP perdure et aucune solution n’est envisagée pour l’instant. Un ticket d’incident OmegAssist a été fait par Simon Lericque au nom de tous les représentants du personnel devant disposer de l’habilitation adéquate. Ce ticket a été escaladé au Bureau Métier de SignalFiP. Nous attendons des nouvelles… En attendant, si de nouvelles fiches sont déposées sur SignalFiP, la direction nous les transmettra par courriel.

Plan d’égalité professionnelle 2025-2027

Encore un plan… Encore des axes… Encore des cases à cocher… S’il n’y avait que deux choses à retenir du document présenté, ce serait la nouvelle manière de gérer les promotions de C en B et les formations relatives aux violences sexistes et sexuelles.



Le premier aspect concerne les lauréats du concours de contrôleur interne spécial et les promus des listes d’aptitude de C en B. Afin d’éviter qu’un agent refuse le bénéfice de sa promotion parce qu’il est affecté loin de son domicile, il est présenté un nouveau mode de nomination, où l’agent concerné pourra bénéficier d’un délai d’installation de trois ans. Nous interrogeons la direction sur les modalités de mise en place de ce système. Y a-t-il la création d’un vivier ? Comment cela va-t-il se passer sur la gestion des effectifs ? Quel impact sur les campagnes de mutation ? Où et sur quel grade l’agent va-t-il exercer pendant cette période de transition ? Nous n’avons aucune réponse… La direction semble découvrir l’information. Suite au prochain épisode.

S’agissant des formations sur les violences sexistes et sexuelles, il est présenté un plan à différents niveaux. Dans un premier temps, les responsables des pôles pilotage et RH et les assistants de prévention suivront une formation en présentiel ; ensuite les chefs de service et les manager auront droit à une session sans doute édulcorée au format distanciel. Enfin, l’ensemble des personnels pourront suivre une telle formation courant 2027, sans que le format nous soit précisé. Nous demandons si le contenu de ces formations diffère selon les publics. Là encore, la direction ne sait pas nous répondre.

Exercices d’évacuation incendie



Depuis la dernière Formation Spécialisée, cinq exercices d’évacuation ont eu lieu dans les ESI : les 29/06 et 24/09 à Rouen, le 14/10 à Caen, le 29/07 à Amiens et le 22/09/ à Lille. Hormis quelques habituels ratés (portes et fenêtres laissées ouvertes, chasubles et brassards non utilisés…), l’ensemble des évacuations s’est bien déroulé, dans le calme et dans un temps relativement bref.

On note simplement à Lille, une porte coupe-feu qui n’a pas fonctionné. Nous espérons qu’elle a été réparée depuis. À Amiens, de par la configuration de la cité qui compte plusieurs administrations, il n’est pas aisé de comptabiliser précisément le nombre d’agents. **C’est pourtant un point crucial dans ce genre d’exercice, il faudra travailler le sujet**. Par ailleurs, comme il s’agit sûrement d’un agent du gestionnaire de site que nous ne connaissons pas forcément, nous demandons à ce que le responsable de l’évacuation soit clairement identifié (chasuble, drapeau…?) car c’est à lui que le rapport doit être fait après l’exercice.

Fiches RSST

Le Registre Santé et Sécurité au Travail est bien fourni. En effet, de nombreuses fiches ont été créées par l’assistant de prévention pour « extourner » des problèmes soulevés dans le DUERP et qui méritent d’avantage d’être traités ici. Ces fiches sont passées en revue rapidement lors de ces instances mais la direction nous assure qu’elles sont en cours de traitement.

ESI d’Amiens

• Fiche 201 relative à un store défectueux. Le chef d’ESI précise qu’il a été remplacé.

ESI de Rouen

• Fiche 202 relative au chauffage et à la climatisation. Même problème qu’évoqué plus haut. Il y a une formalisme à respecter et le problème doit aussi figurer au RSST. La fiche sera close après l’hiver s’il n’y a pas de nouveau problème.

• Fiche 203 relative au lavage des sols. En avenant au contrat avec la société de nettoyage a été signé et est en place depuis quelques semaines. Un point sera fait prochainement pour confirmer ou non une amélioration.

CID d’Alençon

• Fiche 204 relative à l’absence de lumière dans les sous-sols de la cité administrative et à une isolation thermique laissant à désirer. La CID d’Alençon étant hébergée dans les locaux de la DDFiP de l’Orne, des actions ont été demandées par la DiSI Nord. Nous sommes en attente de retour.

ESI de Caen

• Fiche 205 relative à un l’éclairage d’un bureau inadapté et une ambiance thermique problématique l’hiver et l’été. Une salle de l’ESI va être équipée de climatiseurs pour faire face aux fortes chaleurs estivales. Des chauffage d’appoint peuvent être distribués dans les bureaux l’hiver si besoin. Quant à

l'ambiance lumineuse, il est compliqué de toucher au bâtiment lui-même. Aucune solution n'est proposée à ce stade.

• Fiche 206 relative à la table de pique-nique qui reste sale. Une solution proposée par le chef d'ESI consiste à mettre à disposition une nappe à installer quand les agents souhaitent utiliser la table ainsi que des produits de nettoyage.

• Fiche 210 relative aux odeurs dans les toilettes. Difficile ici de satisfaire tout le monde. Entre les produits désodorisants chimiques et les huiles essentielles, des tests sont faits pour trouver le produit adéquat.

ESI de Lille

• Fiche 207 relative à un sol dégradé. Un ragréage a été opéré.

• Fiche 209 relative à l'ambiance lumineuse trop importante au pole pilotage et à la chaleur en été. Une climatisation va être installée et une étude est faite pour l'installation d'un variateur pour régler la lumière.

• Fiche 211 relative à un radiateur bloqué au maximum dans un bureau. Le prestataire a été contacté et doit intervenir pour résoudre le problème.

CID d'Arras et de Boulogne-sur-Mer

• Fiche 208 à la chaleur dans le bureau de la CID d'Arras et à l'ambiance lumineuse trop importante dans le bureau de la CID de Boulogne-sur-Mer. Des ventilateurs ont été livrés à Arras. La réflexion pour l'installation d'un store occultant à Boulogne est en cours.

Accidents de service

Deux accidents de service ont eu lieu depuis la dernière instance :
- un collègue en déplacement pour une formation a été victime d'un choc au visage lorsqu'une porte s'est ouverte.
- une collègue s'est bloqué le dos sur son lieu de travail. Cet accident a donné lieu à deux jours d'arrêt de travail.

Pôle Kennedy Finances

La tradition exige désormais qu'un point d'avancement soit fait à chaque Formation Spécialisée concernant le futur déménagement de l'ESI de Lille et du siège de la DiSI Nord dans le futur « Pôle Kennedy Finances ».

L'installation des services est prévue pour 2030 ou 2031. Des réunions ont déjà eu lieu avec les cadres supérieurs des directions qui rejoindront cette nouvelle cité : DRFiP 59, DIRCOFI Nord, Délégation Nord, DiSI Nord… Suite à ces premières rencontres, le directeur est en mesure de donner le pré-positionnement des services de la DiSI Nord (même si ce n'est pas gravé dans le marbre). Les services de l'ESI de Lille devraient être installés au 1er ou au 2ème étage pour être près des espaces de stockage de matériel, plus pratique pour les services CID et SIL notamment. Tandis que les services de la DiSI Siège seraient installés à un autre étage avec les autres services de direction de la DIRCOFI ou de la DRFiP.

Les agents concernés par ce déménagement vont bientôt recevoir un questionnaire et une campagne de « recrutement » d'ambassadeurs PKF sera mise en place courant 2027. Idéalement, un représentant par service pourra participer à de nouveaux échanges relatifs à l'installation et à l'organisation des services dans cette future cité.



Nous interrogeons sur la capacité de la cantine, déjà bien chargée actuellement… Qu'en sera-t-il avec un flux de rationnaires supplémentaires. Aucune réponse ne nous est donnée. Il est visiblement un peu tôt pour aborder la question… Nous reviendrons à la charge la prochaine fois.