

Le mercredi 21 juin, nous avons appris avec tristesse le décès de notre collègue Laurent Demolliens (SIL Amiens). Laurent était le secrétaire de la section solidaires DiSI Nord.
Toutes nos pensées vont à la famille, aux proches et collègues de Laurent et nous leur adressons nos très sincères condoléances.



Jacky Leroy, Simon Lericque, Olivier Paulmier, Yohann Rathuille (Amiens), Stéphanie Dusart, Smail Barchiche (Lille), Carole Beuscart (Rouen), Jean-Claude Lamand (Arras) étaient présents en tant qu'élus CGT représentant le personnel ou expert (Yohann) .

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

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

Extrait : « Pour la CGT : la page des retraites n'est pas tournée et ne le sera jamais.

Notre organisation continuera d'agir dans l'unité la plus large possible pour l'abrogation de la loi Macron/Dussopt. Avec plus de 900 000 manifestants, la 14ème journée unitaire interprofessionnelle de grève et manifestations du 6 juin a témoigné une nouvelle fois du rejet profond de la loi.

Dans ce contexte, à l'image de la grève victorieuse des Vert-baudet sur les salaires, la CGT démontre que le rapport de force et la lutte payent. Après 6 mois de lutte contre la casse des retraites, la combativité et la détermination de la CGT demeurent donc intactes.

La CGT continue d'exiger le retrait de la loi retraite, et revendiquent la retraite à 60 ans et 37,5 annuités.

Le ministre de la Fonction et de la transformation publiques a annoncé le 12 juin une augmentation de la valeur du point d'indice limitée à 1,5 % alors que l'inflation est aujourd'hui de 5,1 % !

La perte de pouvoir d'achat depuis juin 2010 marquant le début de la longue période de gel s'élève désormais à plus de 16 %, cette mesure de 1,5 % applicable au 1er juillet 2023 est donc largement insuffisante.

Les 5 points uniformes accordés à tous les agents à la date tardive du 1er janvier 2024 ne sont pas de nature à répondre aux revendications salariales et aux pertes intervenues.

Pire encore, le ministre propose de recourir à l'octroi d'une prime dite de « pouvoir d'achat ». Celle-ci serait d'une part, dégressive de 800 à 300 euros et, d'autre part, ne concernerait qu'une partie des salarié·es. Cette rémunération ne sera pas prise en compte pour la retraite. De plus, elle ne semble pas être reconductible.

Ce manque de considération pour les personnels de la Fonction publique est parfaitement scandaleux et constitue aussi un manque de considération pour les usagers des missions publiques.

Les mesures d'accompagnement qui ont été annoncées, par leur caractère parcellaire, ne règlent pas plus le contentieux salarial: reconduction de la garantie individuelle de pouvoir d'achat, revalorisation des frais de mission, meilleure prise en charge des abonnements aux transports collectifs, revalorisation du barème de monétisation des comptes épargne temps.

Cela étant dit, en procédant à une deuxième augmentation du point d'indice en l'espace d'un an, le gouvernement reconnaît de fait qu'il s'agit du seul moyen de faire face efficacement à l'inflation.

Pour insuffisantes qu'elles soient, les dispositions annoncées sont à inscrire à l'actif des mobilisations massives menées depuis des mois.»

Election des représentants au conseil médical

En préambule, la CGT Finances Publiques qualifie de scandaleux l'organisation de l'élection du conseil médical inscrite à l'ordre du jour de ce CSAL qui se tient toujours sans règlement intérieur.

Seuls les représentants titulaires (*) du personnel ont pu participer au vote d'une liste constituée suite à un appel à candidature auprès de l'ensemble des agents de la DiSI. Ce principe d'élection bafoue les fondamentaux démocratiques et ne respecte pas la représentativité des organisations syndicales à la DiSI Nord.

Une nouvelle provocation du Ministère et de la DGFiP qui, dans la précipitation, se limitent à décliner les textes de la DGAFP sans consultation des représentants du personnel.

() coup de théâtre, vers 11h, après notre vote, un mél de la DGAFP (Fonction Publique) autorise enfin le vote des suppléants qui siègent pour remplacer un titulaire absent). Trop tard pour nous !. On ne frise plus le ridicule, on est en plein dedans !*

La réunion informelle préparatoire a validé un vote par correspondance pour raison d'anonymat même si notre préférence était pour un vote en présentiel.

Ainsi, chaque titulaire du personnel a reçu le matériel de vote et transmis son bulletin à son chef d'ESI.

Résultats du vote

6 votes de titulaires présents (présentiel et distanciel) sur 7 sont comptabilisés.

Tous les candidats (9) sont élus à l'unanimité avec chacun 6 voix. Pour autant, les candidats doivent être classés pour déterminer l'ordre de leur possible convocation lorsqu'un conseil médical sera tenu.

Les organisations syndicales décident de mettre en tête de liste les représentants syndicaux siégeant au CSAL avec alternance par syndicat puis par tirage au sort de positionner les autres collègues.

Ce classement est plus symbolique que pratique dans une direction comme la nôtre avec une implantation sur 9 départements. Car lors des conseils médicaux, il est rappelé que l'agent à défendre le sera par ses collègues les plus proches géographiquement mieux à même de le défendre de par leur proximité (départementale).

Liste des représentants du personnel aux conseils médicaux :

- 1 Leroy Jacky (CGT)
- 2 Chanteloup Luc (FO)
- 3 Lamand Jean-Claude (CGT)
- 4 Bruyere Perrine (FO)
- 5 Normand Florence
- 6 Ajakane Hassan
- 7 Didaux Annie
- 8 Vannelli Sandrine
- 9 Acher Sylvie



Exécution budgétaire 2022 / prévisions 2023

Au titre de la gestion 2022 :

le montant final de la DGF (Dotation Globale de Fonctionnement) s'élève à 863 053 €. Elle se décompose en :

- **dotation de 1er niveau** : composé de la part « locaux » qui englobe les dépenses de loyers et de nettoyage des locaux (171 541€) et de la part « agents » : 863 609 €
- **dotation de 2ème niveau** : 96 268 €. Elle correspond à des dépenses fléchées, ajustées par le bureau SPIB 2B (stratégie budget) en fonction des consommations constatées. On note une augmentation des frais de déplacements par rapport à 2021 avec la reprise des formations en présentiel. Les frais de changement de résidence ont aussi augmenté avec la mutation d'un agent en Nouvelle-Calédonie (ces frais ont été refinancés par la Centrale).
- **dotation de 3ème niveau** : 77 534 € constituée de réserves que l'on peut obtenir pour faire face à des dépenses imprévues comme ici l'achat d'un véhicule électrique.

D'autres dotations viennent compléter le budget pour les conditions de vie au travail (27 999€ pour le restaurant administratif de Fief à Amiens et 49 210€ de fonds CVT Conditions de Vie au Travail).

On constate une baisse des dépenses immobilières pour les différents ESI car les dépenses de fluides (électricité-gaz) sont prises en charge par la Centrale sauf pour celui de Rouen car il est relié au chauffage urbain.

La Dotation 2023 :

Elle se décompose en :

- La DGF initiale de niveau 1 s'élève à 788 782 €, dont 179 910 € représentant la part « locaux » et 608 872 €, la part « agent ».

On constate une baisse du budget 2023. La CGT condamne cette politique qui vise à baisser les moyens alloués pour le fonctionnement des services d'année en année.

- La dotation initiale de niveau 2 s'élève à 66 892 €, dont 2 305 € de frais d'affranchissement, 54 597 € de frais de déplacement liés à la formation professionnelle, et 9 990 € de frais de changement de résidence.

Dans un contexte de crise énergétique et climatique majeure, le Gouvernement a lancé un 2^e appel à projet dans le cadre du plan de sobriété. Il a pour objectif de réduire les consommations énergétiques du parc immobilier et sa dépendance aux énergies fossiles. La Disi a obtenu dans ce cadre, le financement de travaux de chaufferie à la DISI/ESI de Lille à hauteur de 48 457 €. Ils se décomposent en :

- une opération de débouage
- une opération de calorifuge des tuyaux en chaufferie
- le remplacement de l'armoire électrique pour la régulation du chauffage
- le remplacement de la pompe de la chaudière par une pompe à débit variable.

Les travaux seront effectués pendant la période estivale par la société Missenard.

Plusieurs pistes de dépenses sont menées pour les différents Esi :

- **ESI de Rouen** :
 - Exploitation de l'audit AGILE (voir point spécifique dans le compte rendu).
 - Remplacement des installations de sécurité par la société SCUTUM titulaire du marché national, financé par le bureau Spib 2C.
- **ESI d'Amiens** : Dépenses liées à l'installation de l'ESI d'Amiens (sites Fief et Vidame) dans les locaux de la nouvelle cité administrative d'Amiens prévue en 2024 : financement du mobilier, contrôle d'accès, réseau.
- **ESI de Caen** : Pose d'une borne de recharge électrique
- **ESI de Lille** : Remplacement des installations de sécurité par la société SCUTUM titulaire du marché national, financé par le bureau Spib 2C.

Concernant ce remplacement par la société Scutum, la CGT déplore que les collègues du SIL ne soient pas associés au câblage avec une formation préalable comme ce qui s'est passé pour la TOIP, car ce serait un gain financier et une optimisation des compétences des collègues.

Prévisions d'autres dépenses :

- Frais de scolarité 2022/2023 de 8 apprentis
- acquisition d'un Rifter électrique pour la CID de l'Aisne.

Le Tableau de Bord de Veille Sociale

Le TBVS 2023 portant sur les données 2022 est composé de sept indicateurs socles communs à l'ensemble du réseau et de quatre indicateurs optionnels permettant d'adapter l'outil aux spécificités locales.

Depuis le TBVS 2022, un nouvel indicateur portant sur le taux de télétravailleurs, complète les indicateurs socles communs.

Le taux de couverture des effectifs est devenu le taux de couverture des emplois, soit 85,16 %. Cet indicateur rapporte l'effectif disponible aux emplois TAGERFiP.

Le TBVS introduit ainsi la notion d'emplois vacants. Ils sont chiffrés à près de 50 à la DiSi Nord.

La CGT, après avoir échangé avec d'autres sections CGT, fait remarquer que certaines DiSi présentent une fiche d'analyse qualitative plus complète.

La direction répond que le document envoyé à la centrale est la fiche d'analyse mais qu'à la demande des organisations syndicales, elle avait proposé ce modèle. L'an prochain, nous aurons à disposition une fiche analytique.

Quelques remarques ont pu être faites sur certains indicateurs :

- **Augmentation du nombre de congés maladie de courte de durée** notamment à Lille ? Alors qu'avec le déploiement du télétravail, ce chiffre avait une tendance à la baisse ? Cela s'explique à Lille par les arrêts nécessaires d'une journée pour un collègue en ALD. Pour le reste, il peut se comprendre avec la fin des gestes barrières et le retour des maladies saisonnières.

- **La hausse de l'absentéisme pour maladie** est-elle due à la baisse des effectifs ? Après une analyse, on revient au niveau des chiffres de 2019 avant la crise COVID.

- **Le taux de couverture d'emploi** est encore trop faible, 50 emplois sont vacants à la DiSI.

- **Le volume horaire écrêté est en hausse notamment pour Lille.** Pour la direction, un agent à l'assistance passerait beaucoup de temps sur son lieu de travail ! A Rouen, il y a eu une grosse charge de travail sur l'application Paysage. Tous les mois, le service RH réintègre les heures écrêtées.

- **Le nombre de télétravailleurs** à la DiSI est stable autour de 75% ayant au moins une journée de télétravail.

Nous faisons remarquer que lorsqu'il y a beaucoup de télétravailleurs dans un service, l'intégration des nouveaux agents n'est pas facile, à savoir qu'il faille 6 mois pour être autonome

La direction en est consciente mais laisse le chef de service voir et apprécier la situation avec pragmatisme.

- **Le taux de rotation des effectifs** (personnel en retraite, nouveaux arrivants) est en progression. Notamment à Amiens et Rouen avec un taux de plus de 16 %. La CGT insiste sur les modalités d'intégration des nouveaux agents qui doivent être toujours améliorées.

Bilan 2022 de la formation professionnelle

La direction a présenté le bilan de la formation professionnelle 2022. Après 2 années difficiles, l'activité est enfin repartie à la hausse. Pour un total de 1914 demandes de candidatures, 1232 formations (y compris les e-formations) ont pu être satisfaites. L'analyse des documents est rendu complexe par le mélange statistique des formations en présentiel et des e-formations. Le taux de réalisation serait donc de 75 %. Ce qui reste assez faible, beaucoup de e-formations ne seraient pas validées complètement par les stagiaires.

La préparation aux concours et examens professionnels fait apparaître 63 inscriptions toutes préparations confondues.

64 inscriptions aux concours et examens professionnels, dont 14 candidats ont été admissibles, et 5 admis.

La formation initiale a permis de former 5 contrôleurs programmeurs, 8 inspecteurs PSE-analystes et 5 contrôleurs interne spécial.

Les stages techniques ont bénéficié à 294 agents et les stages non techniques à 492 agents. Les formations CHSCT concernent 145 agents.

2022 a vu un fort accroissement des e-formations ([Sem@for](#), Sigma, Pacnum...).

La mise en place du nouveau logiciel de gestion de la formation professionnelle [Sem@for](#), permet la prise en compte des demandes pour 2023. Néanmoins le logiciel semble souvent indisponible.

Concernant ces e-formations, pour la CGT, il est nécessaire d'encadrer leur réalisation : dans quel lieu doivent-elles être réalisées ? Y a-t-il une autorisation d'absence accordée ? Peuvent-elles être réalisées en télétravail ?

Enfin la CGT a réaffirmé son désir de privilégier les formations en présentiel notamment pour l'aspect humain et l'échange d'informations.



Point d'actualités missions

Le COPSI Missions du 6 avril 2023 a attribué les missions suivantes :

SIMUL-REMU : simulation des rémunérations dans le portail RH, OPS et assistance de niveau 2 à l'ESI de Lille.

SMARTPHONE (application reprenant les fonctionnalités d'impots.gouv.fr) : Développement à l'ESI de Caen

FICOBA 3 : Assistance de niveau 3 et 4 MOE à l'ESI de Caen.

Même si l'augmentation du volume de travail due à ces nouvelles applications ne semble pas perturber la gestion des ESI concernés, il est rappelé le problème humain notamment au niveau des effectifs. Toujours plus de travail avec le même nombre d'agents, cela amène à une réflexion sur le recrutement de nouveau personnel. L'attractivité des tâches et les salaires sont-elles un frein ?

Sur ces questions, la réponse récurrente de la direction : « à défaut de titulaires, nous recrutons des contractuels. »



Plan de charges 1^{er} semestre des structures d'assistance

La direction nous fournit un tableau très complet sur les activités planifiées au niveau national pour les services d'assistance de proximité. Ce document est à votre disposition.

La CGT a alerté sur la quantification en temps de certains travaux du SIL notamment. La direction précise que ces chiffres sont simplement indicatifs et que le planning des équipes ne se fait pas à partir de cette estimation.

Comme quoi entre le travail prescrit et travail réel, il y a plus qu'un cheveu ! Bientôt l'intelligence artificielle au pilotage des travaux !

AGATHE

La direction présente une nouvelle « mission » issue du grand remue méninge et inscrite dans le sacro-saint COM (Contrat d'Objectifs et de Moyens = la bible de la Direction Générale). C'est la mission service à l'utilisateur baptisée AGATHE.

L'objectif – noble sur le papier – est de placer l'utilisateur au centre des préoccupations du système d'information, d'améliorer « l'expérience numérique des utilisateurs et donc leur ressenti vis-à-vis de leur informatique ».

Cela se fera grâce à deux outils, le POC Nextthink (bon fonctionnement du poste de travail) et le POC EzOptima (« météo » des applications), qui seront deux sondes installées sur les postes de nos collègues. Des expérimentations sont en passe d'être lancées dans certains services dépendants des services la DiSI Nord (DRFiP 59, DDFiP 50) et concernent donc directement les CID de ces départements ainsi que l'AT Direction de l'ESI de Lille.

Lexique « new language » :

POC : proof of concept, en sécurité informatique, la preuve de concept est la démonstration de l'existence d'une faille logicielle par un programme qui la met en évidence.

EzOptima : un « puissant » outil pour accélérer la résolution des incidents applicatifs et optimiser l'expérience utilisateur simplement et rapidement.

Nextthink : il visualise et identifie finement et en temps réel, l'expérience numérique du collaborateur ainsi que la manière dont il consomme les applications.

AGATHE : est un dérivé d'un prénom d'origine grecque Agathos qui signifie « bonté et gentillesse ». **Tout un programme pour la DGFIP ! Merci Patron !**



Pour la CGT, il s'agit d'une nouvelle opération de com', c'est le cas de le dire et nous attendons de voir quels seront les apports concrets pour les utilisateurs. Car les vœux pieux, nous ne les connaissons que trop bien. La preuve par exemple avec deux applications où la DGFIP a ignoré les utilisateurs et l'avis des représentants des personnels.

GMBI : vers une catastrophe industrielle !?

Ainsi, nous en profitons pour rappeler le fiasco du déploiement forcé de GMBI, où de nombreux agents paient aujourd'hui les pots cassés pour ne pas avoir été sollicités et écoutés tout au long du projet. Malgré la satisfaction manifeste de la DG à grands renforts de communiqués sur nos intranets et dans les médias, les applications qui déclinent de GMBI comme Surf ou GestODL ne sont pas fonctionnelles. La généralisation précipitée de nouvelles applications non abouties s'apparente à un bêta-test sur l'ensemble des services

Nos collègues concernés sont à bout et ne peuvent que déplorer, une fois encore, la dégradation criante du service rendu aux contribuables. D'ailleurs, nous rappelons qu'un courrier demandant l'arrêt de GMBI a été envoyé par notre syndicat à la DG, c'est dire !

Mais non ! La DG sait mieux que quiconque ce qui est bon pour les agents. Elle n'a besoin d'aucun avis des agents, pourtant techniciens des missions au quotidien, pour anticiper les conséquences des réformes. Finalement, nous retrouvons sans surprise la même verticalité et la même condescendance que celle affichée par le gouvernement pour la réforme des retraites.

OmegAssist : assistance en péril !?

Autre exemple qui prouve que l'utilisateur des applications est loin d'être au cœur des préoccupations : le déploiement de l'application OmegAssist. Cette application qui a vocation à remplacer Opera sera utilisée au quotidien par les assistants utilisateurs des services AT, CID et SIL. La CGT rappelle l'alerte faite à la direction sur le processus de développement de cette application où les utilisateurs n'ont pas été concertés, et où la « formation » des formateurs a tout simplement relevé de la farce. La déclinaison récente des formations à nos collègues Assistant Utilisateur (AU), avec une base école dysfonctionnelle et de nombreuses fonctionnalités inaccessibles a encore augmenté l'inquiétude des assistants. Il n'y a qu'à lire les retours des stagiaires après leur « formation »... Édifiant ! Là encore, malgré les alertes, on continue à se diriger droit dans le mur.

Le fait que OmegAssist soit accessible uniquement via le portail (avec les indisponibilités que cela implique) et la perte (insensée !) de la base de connaissance et du module de recherche ne sont que des exemples parmi d'autres du fait que cette nouvelle application ne soit pas profitable aux assistants utilisateurs. Cela engendrera, là encore, une dégradation du service rendu à nos collègues dans les services.

La CGT insiste sur le fait qu'il faudra être sacrément indulgent avec les AU les semaines suivant le déploiement d'OmegAssist. Dans l'attente d'OGRE qui finira d'avaloir les AU...

Mais, déjà à bout, nos collègues dans les services sauront-ils encore supporter cette... nouveauté ? AGATHE où te caches-tu ?

Réorganisations / installations / déménagements / travaux

DiSI siège :

Aménagement de bureaux pour accueillir un inspecteur et une inspectrice divisionnaire, correspondante communication-accompagnement des nouveaux usages numériques.

AGILE Rouen :

Un audit bâtiminaire et énergétique a été réalisé par l'Agence de l'Immobilier de l'État.

Sur l'aspect bâtiminaire, plusieurs actions et travaux à mener sont proposés par le cabinet d'audit. Par exemple :
- réfection de la terrasse, mise en accessibilité pour les personnes à mobilité réduite,

- reprises des fissures et éclats sur la façade,
- réfection complète de la toiture-terrasse,
- remplacement de l'interphone,
- reprise ponctuelle des revêtements des locaux,
- remplacement du ballon d'eau chaude par un plus petit,
- remise en fonctionnement de la centrale de traitement de l'air.

Sur l'aspect renovation énergétique, l'objectif est de réduire les consommations d'énergie par rapport à l'année de référence (2018), de 40 % d'ici 2030, 50 % d'ici 2040 et 60 % d'ici 2050. Des actions sont proposées, par exemple :

- protection solaire extérieure (brise soleil, vitrages pour limiter les effets du soleil, isolation par l'extérieur),
- isolation de la toiture-terrasse, du plancher, des faux plafonds, des menuiseries extérieures
- paramétrage des ventiloconvecteurs, des caissons VMC,
- production d'électricité par panneaux solaires,
- pompe à chaleur Air/Eau.



L'ensemble de ces travaux ne peut être financé par la DGF. Ce seront des crédits dédiés attribués par la DG. L'objectif est de satisfaire la totalité des objectifs notamment énergétiques (Arrêté du 10 avril 2020 du décret tertiaire). Ces travaux seront étalés sur plusieurs années selon le niveau des dotations fléchées par la DG.

Centre OPS à Lille :

5 centres OPS (partie exploitation du monde DevOps) sont mis en place depuis septembre 2022 : Bordeaux, Clermont, Lille, Rennes et Strasbourg.

Le dimensionnement initial de l'équipe de Lille est établi à 13 agents, la cible étant une vingtaine d'agents. Il est fait appel aux agents de l'EA pour constituer le centre Ops.

A Lille, pour réfléchir à l'organisation à mettre en place, pour définir l'articulation des travaux EA et Ops, un groupe de travail avec des agents volontaires a déjà identifié des thématiques et les inquiétudes des collègues :

- un besoin de formation pour apprendre les anglicismes DevOps (team, squad, scrum manager, build, run, sprint...),
- les méthodes de travail,
- les outils de production,
- l'exploitabilité des projets CLOUD,
- la gestion des changements : incidents, communication, supervision, documentation,
- les horaires de travail : les agents de l'EA conserveront le régime d'horaire en équipe.

APEX sera la première application à basculer sur ce mode d'exploitation lors du dernier trimestre 2023. 37 % des applications de la DGFIP devraient passer sur le cloud d'ici 2027. Ce que l'on constate à l'ESI de Lille sont donc les prémices à une nouvelle orientation de l'informatique dans notre direction.

Ce dossier constituera un fil rouge des prochains CSAL durant toute la montée en puissance de ce nouveau service.

La CGT invite les collègues à ne pas hésiter à faire remonter aux militants syndicaux leurs revendications, leurs difficultés, leurs inquiétudes sur ce déploiement.

Point d'information sur la future cité administrative d'Amiens

La date de fin des travaux est annoncée par Bouygues avec un nouveau retard. Elle est prévue pour fin décembre / début janvier 2024. La direction se dit confiante dans le maintien du planning d'installation avec de premières arrivées dans le bâtiment fin mars (mai pour l'ESI).

Côté restaurant administratif, la direction avance que le motif du retard de l'ouverture (septembre 2024) serait dû à une décision de la DGAFF.

Une rencontre entre la Préfecture (administration coordonnatrice) et la DGAFF doit avoir lieu prochainement pour tenter de revenir à une date d'ouverture du restaurant calée sur l'installation des premiers personnels.



Dans le cas contraire, la CGT a demandé l'attribution de tickets restaurant pour les agents dans l'attente de l'ouverture du restaurant.

Les élus CGT ont de nouveau posé la question des places de parking et de leur attribution. Aucune réponse claire de l'administration, le flou est total. Il est prévu 1 place pour 3 agents soit une trentaine pour l'ESI.

Un sondage devrait être prochainement adressé aux collègues devant intégrer le PSP afin de préciser les moyens de transport qu'ils comptent utiliser. La CGT a proposé qu'à partir de cette enquête une réflexion soit engagée pour le développement d'un outil de « réservation » de places de parking pour éviter leur non utilisation lorsque les agents sont en télétravail, congés...

La CGT a de nouveau demandé la mise à disposition d'un local syndical commun à l'ensemble des organisations syndicales de la DiSI (comme le prévoit le décret fonction publique sur l'exercice du droit syndical) par l'octroi d'une des multiples (huit) salles de réunion prévues dans l'espace réservé à l'ESI. A suivre...

Affectations locales

La CGT a réitéré son souhait de connaître les affectations fines des agents nouvellement affectés à la DiSI et les changements de service suite au mouvement local interne.

Lucile Brionne, responsable du pôle ressource de la DiSI a décliné chacune des affectations (voir tableau ci-dessous).

L'absence d'AFIPA à Amiens comme à Caen au premier septembre prochain a été évoquée. Pour Caen la réponse de la direction est en résumé : aucun problème, on gère, une solution sera trouvée. Concernant Amiens, pour l'instant l'intérim sera assuré par l'inspecteur principal. Dans l'attente d'une affectation d'AFIPA dans ces deux ESI, on fera avec les gens en place. Nous n'en saurons pas plus pour le moment !

DiSI Nord Direction

NOM	PRÉNOM	GRADE	Fonction / Qualif	Affectation d'origine	Affectation	Date Inst
VERCRUYSE	Séverine	AFIPA	Administratif	DTNUM	Direction	01/09/23
DADOLLE	Stéphanie	IDIV CN	Administratif	DRFIP59	Direction	01/09/23
MINSON	Pierre	Inspecteur	Administratif	DRFIP75	Direction	01/09/23

ESI AMIENS

NOM	PRÉNOM	GRADE	Fonction / Qualif	Affectation d'origine	Affectation	Date Inst
CHAMBEURLANT	Rémy	Contrôleur	PAU	D13	CID EXCENTREE 02	01/09/23
CLEMENT	Jérôme	Contrôleur ST	Programmeur	ENFIP	Exploitation	01/10/23
HIVIN	Nicolas	Contrôleur	Programmeur	D59-ESI80 DEV	Exploitation	01/09/23
SANTERRE	Hélène	Contrôleur	PAU	D67	CID EXCENTREE 02	01/09/23
WAGRET	Jacques	Contrôleur ST	Programmeur	ENFIP	Développement	01/10/23
BOULARD	Matthieu	Agent	PAU	D59-ESI59 SIL	AT	01/09/23

ESI CAEN

NOM	PRÉNOM	GRADE	Fonction / Qualif	Affectation d'origine	Affectation	Date Inst
POSTIC	Etienne	Inspecteur	PSE	D44	Responsable SIL	01/09/23
GUILLOTTE	Véronique	Contrôleur	Programmeur	D78	SIL	01/09/23
PATOU	Laurent	Contrôleur	PAU	DDFIP14	CID	01/09/23

ESI LILLE

NOM	PRÉNOM	GRADE	Fonction / Qualif	Affectation d'origine	Affectation	Date Inst
BOULET	Eric	Inspecteur	Chef projet	D59-ESI59 INTEX	Développement	19/06/23
VINCENT	Hélène	Inspecteur	Analyste	D78	Centre Ops	01/09/23
BLOT	Christophe	Contrôleur	Programmeur	DRFIP59	Exploitation	01/09/23
DESWARTE	Isabelle	Contrôleur	PAU	D59-ESI59 CID	CID	01/09/23

ESI ROUEN

NOM	PRÉNOM	GRADE	Fonction / Qualif	Affectation d'origine	Affectation	Date Inst
LEGUELTEL	Eric	IPFIP	PSE	DTNUM	Direction	01/09/23
BRUGEL	Hugo	Inspecteur ST	PSE	ENFIP	EXPL EA MF	01/09/23
CORNILLAT	Antoine	Inspecteur ST	PSE	ENFIP	Responsable SIL	01/09/23
FORESTIER	Hélène	Inspecteur	Analyste	DRFIP76	Développement	01/09/23
PILORGET	Myriam	Inspecteur	Analyste (en cours)	DDFIP27	Développement	01/07/23
ROBERT	Nicolas	Inspecteur ST	Analyste	ENFIP	Développement	01/09/23
WATRIN	Giovanni	Inspecteur ST	PSE	ENFIP	INTEX	01/09/23
BOUGHARIOUN	Yahya	Contrôleur ST	Programmeur	ENFIP	EXPL PAYSAGE	01/10/23
DE BOILLARD	Thibault	Contrôleur	PAU	DDFIP49	AT	01/09/23
FORMAT	Nicolas	Contrôleur ST	Programmeur	ENFIP	EXPL EAMF	01/10/23
LEFEBVRE	Yohann	Contrôleur	PAU	D59-ESI76 CID	INTEX	01/09/23
NABET	Gwendoline	Contrôleur	PAU	DRFIP76	ES IBM Z	01/09/23
RENARD	Loick	Contrôleur ST	Programmeur	ENFIP	EXPL SPL MDP	01/10/23
SIMON	Alexandre	Contrôleur ST	Programmeur	ENFIP	INTEX	01/10/23
LEVEL	Honorine	Agent	PAU	D59-ESI76 AT	CID	01/09/23
TROLETTI	David	Agent	PAU	DRFIP76	CID	01/09/23