



Formation Spécialisée du Comité Social d'Administration Local du 3 juin 2025 de la DiSI Île-de-France

COMPTE-RENDU

*Siégeaient pour la CGT Finances publiques : ESI Paris : Eric CHABROULET ; ESI Noisiel : Hervé PERESINI ; ESI Montreuil : Robert SEGURA ; ESI Nemours : Christophe PONSOT.
La FS du CSAL était présidée par Sylvain FORTHOMME, Ingénieur général des Mines et Directeur de la DiSI Île-de-France.*

Les déclarations liminaires ont amené le Directeur à faire part de ses propres impressions sur les sujets abordés. Sur l'Observatoire interne de notre ministère, alors que sur la plupart des thèmes, le constat est plus mauvais au sein du ministère que dans le reste de la Fonction Publique d'État, et qu'il est encore pire à la DGFIP, le Directeur a estimé que l'« *on part de bas, mais le sentiment général s'améliore* ». Certes...

Si « *l'attachement à la Sécurité sociale ne saurait se cacher derrière les nécessités nées de la réalité des déficits* », le Directeur a considéré qu'il fallait attendre de voir ce que donnera ALAN en tant que principal prestataire de la PSC à partir de 2026...

Pour la CGT Finances publiques, il n'est nul besoin d'être grand devin pour saisir la nature exacte du choix gouvernemental en faveur d'ALAN, start-up spéculative couvée par la Macronie, dont les objectifs mercantiles et la situation financière sont décrits en détail dans notre déclaration liminaire ([à lire ici](#)).

Le DUERP-PAP : bilan 2024 et modalités d'organisation de la campagne 2025

La présentation du bilan 2024 de la mise en œuvre des recommandations du Document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) a fait ressortir les risques spécifiques liés à certaines unités de travail de la DiSI, comme l'atelier EIFI de Nemours, des risques sanitaires et le développement des formations pour la prévention des troubles musculo-squelettiques. Le DUERP intègre les risques entrés par les assistants de prévention, censés s'être familiarisés avec

la nouvelle application Prév'action, bien que certains utilisateurs aient à se plaindre de son ergonomie, laquelle n'est ni pratique ni intuitive, et de l'aspect chaotique des conditions dans lesquelles s'est déroulée la formation à ce progiciel.

Le plan annuel de prévention (PAP), mis à jour fin 2024, reprend en 2025 les points non résolus. Le DUERP et le PAP de la DiSI sont accessibles [ici sur Ulysse](#).

Examen de la note d'orientations ministérielles Santé Sécurité Conditions de Travail (SSCT) 2025-2026

La présentation de cette note porte sur les deux ans à venir. Les risques psycho-sociaux (RPS) sont une nouvelle fois mis en exergue, justifiant des actions de prévention au cœur de certaines situations de travail et leur inscription dans le DUERP de chaque Direction locale.

L'expérimentation du secourisme en santé mentale a donné lieu à des formations denses, mais très appréciées, animées sur 2 jours en région Centre par des médecins du travail et des infirmiers. Les premières formations devraient être mises en place dans les autres régions à partir du second semestre 2025.

Les agents des SRH, les assistants de prévention et les médecins du travail volontaires pourront y participer. Une équipe de « secouristes » doit être constituée dans chaque direction.

Le marché national de soutien psychologique permet au médecin du travail d'orienter les agents en souffrance vers un psychologue. Concrètement, cette démarche peut se constituer à partir de fiches de signalement (**application SignalFIP**).

Interrogé par la CGT sur les actions envisagées par la DiSI pour améliorer les conditions de travail, le Directeur a simplement feint de s'étonner de leur apparente dureté...

Eco-responsabilité : bilan du plan local de transition environnementale 2024

En la matière, les bons réflexes ont été répertoriés. Un plan de formation conséquent a été initié, mais il est réservé aux cadres supérieurs et des discussions sont en cours afin de l'étendre à l'ensemble des agents. Néanmoins, la DiSI a insisté sur l'absence de directives RH, le manque de formateurs et surtout la limitation des marges de manœuvres financières constituant un frein aux ambitions de la DiSI. Toutefois, le Directeur a mis l'accent sur l'exemplarité de cette dernière : « *on fait beaucoup de choses* ». L'absence de bilan carbone lui a été signalée, mais la Direction s'est réfugiée derrière l'obligation de le publier seulement tous les 3 ans...

Au plan pratique, la CGT Finances publique est revenue sur le volume conséquent des déchets plastiques en provenance de la DiSI, en particulier à Noisiel où la suppression de la fontaine à eau de l'ESI, motivée par un hypothétique risque d'inondation des salles serveurs situées en dessous, a donné lieu à une grande consommation de bouteilles d'eau minérale, dont les emballages alimentent en conséquence le « sixième continent plastique ». Bien qu'une solution à base de bonbonne renouvelable ne soit pas totalement écartée, la DiSI estime que « *le plus important est d'avoir de l'eau. Pour le plastique, il y a le recyclage...* »

Point amiante à l'ESI Nemours

Un représentant de l'APAVE, organisme spécialisé dans la prévention des risques professionnels, dont fait partie le diagnostic technique des bâtiments amiantés (ceux ayant obtenu un permis de construire avant le 01/07/1997), était présent aujourd'hui. Le diagnostic est obligatoire pour tous les propriétaires, publics ou privés, les mesures d'empoussièrement étant impératives avant travaux.

Les matériaux amiantés sont classés en 3 catégories en fonction de leur friabilité. Exemples : le flochage fait partie de la liste A (très friable), les dalles de sol en liste B et les joints de dilatation en liste C. Selon l'APAVE, l'ESI de Nemours figure en liste B depuis les premiers rapports de 1997.

À partir de 2011, a été mis en œuvre un plan annuel de surveillance de l'empoussièrement par prélèvements atmosphériques. Depuis, aucun relevé volumétrique n'a repéré de fibres, sauf une en 2020.

La CGT Finances publiques a fait part au représentant de l'APAVE de son inquiétude concernant l'état de tresses, mentionnées en « risque de dégradation » en 2017, alors qu'elles étaient carrément déclarées « dégradées » dès 2011. Entre-temps, les matériaux ne se sont pas auto-réparés...

Notre interlocuteur s'est voulu rassurant, affirmant que cela dépendait du diagnostiqueur, mais que ça ne changeait rien aux obligations de l'employeur. Il a écarté la fiabilité des prélèvements par lingette (sauf pour évaluer l'impact d'un nettoyage), lesquels ne « quantifient pas les fibres » et ne sont prévus par aucune réglementation. Mais pour la CGT, un relevé positif par lingette reste dérangeant, d'autant que la dégradation lente et progressive accentue la friabilité des matériaux et qu'une poussière au sol contenant de l'amiante peut toujours, par la suite, être dispersée dans l'air ambiant.

Selon le Code de la Santé publique, le seuil de toxicité est atteint au seuil de 5 fibres par litre d'air, mais la CGT Finances publiques a rappelé que même si les taux d'exposition sont très faibles, il n'y a pas de seuil sur le nombre de fibres ingérés pour évaluer un risque de développer une maladie. Aussi, la délivrance d'attestations de présence sur site amianté par l'employeur prend tout son sens.

Visiblement irrité par notre insistance, le Directeur a répété qu'il n'y aurait pas plus de prélèvements par lingette, que de remise d'attestations de présence sur site amianté à destination des personnels, alors que les probabilités d'exposition de ces derniers ont été plus que sérieuses par le passé.

En effet, Jusqu'en 2005, les travaux se faisaient sans aucune prise en compte du risque amiante et en présence des personnels. Lors des travaux, les dalles de plafond et de plancher étaient ouvertes, avec les collègues qui travaillaient à proximité au même moment. La première mesure d'air a été réalisée en 1998, à l'occasion de l'aménagement d'un bureau qui nécessitait le soulèvement de deux dalles de faux-plafond, et a révélé **une concentration de 60 fibres par litre d'air.**

Se retranchant derrière le caractère non obligatoire de la circulaire LEBRANCHU du 28/07/2015 qui « recommande » la délivrance des attestations de présence par les employeurs publics, le Directeur a affirmé se contenter de délivrer des fiches d'exposition (à ce stade 8 collègues seraient concernés), sur l'appréciation du degré d'exposition par le médecin de prévention. Pourtant, le rapport de 2011 du Service des Affaires Financières et Immobilières (SAFI) du SG avait listé sur Nemours des matériaux amiantés en état suffisamment dégradé pour **imposer des travaux d'encapsulation ou de retrait pur et simple, mais qui n'ont jamais été réalisés !**

Avancement du budget et des formations 2025

À ce jour, 61 % des crédits du budget local de la FS avaient été engagés. Des facturations récentes, portant sur la livraison de casques atténuateurs de bruit pour l'ESI Montreuil, ou de trousseaux de secours pour l'ESI Noisiel, ont été approuvées.

À noter que le secourisme en santé mentale, compétence dont le besoin est de plus en plus prégnant auprès des agents, n'a pas fait l'objet d'une formation spécifique, à l'exception de la gestion du stress et de deux modules en ligne édités par la société MENTOR. Toutefois, ces derniers prévoient une extension possible vers le secourisme en santé mentale et ce sujet devrait bientôt être d'actualité (voir plus haut dans la note d'orientations ministérielles SSCT).

Questions diverses

Situation des effectifs du CNT-MNT à l'ESI de Nemours

La CGT Finances publiques a interrogé la DiSI sur la fin de contrat en août 2025 de 3 contractuels du service et des départs attendus d'autres agents pour différents motifs (promotions, retraites, etc.). Le chef d'ESI a indiqué que les renouvellements des 3 contrats ont été demandés à la DG.

Excluant la fermeture prochaine du CNT-MNT, le Directeur a néanmoins insisté sur la nécessité d'une *« amélioration de la productivité, grâce à un travail de numérisation qui sera mené. Ne sachant pas ce que réserve l'avenir, notamment sur les missions administratives qui y sont exercées et sur la volumétrie des documents à recevoir, il est difficile de s'engager sur l'absence de diminution des effectifs. À moyen ou long terme, ils ne seront pas égaux à ceux que nous connaissons actuellement. »*

Remboursement de frais de déplacement

Des agents nous ont fait part du refus de prendre en charge des frais lors de déplacements pour formation, par exemple la nuit d'hôtel la veille (dimanche soir), obligeant le stagiaire à partir extrêmement tôt le matin (1^{er} train au départ de Toulouse à la gare Montparnasse à 05h40, nonobstant le temps pour se rendre à Montparnasse), ou en cas d'annulation de train et de trajet rallongé, le refus de prise en charge du repas du soir.

La DiSI a invité les agents concernés à se manifester auprès du SRH et fournir des justificatifs pour les situations particulières, afin d'examiner ces situations au cas par cas.