



Comité Social d'Administration local de la DiSI Île-de-France des 16 et 23 janvier 2024

COMPTE-RENDU

*Siégeaient pour la CGT Finances publiques : ESI Noisiel : Hervé PERESINI ; ESI Paris : Eric CHABROULET ; ESI Montreuil : Robert SEGURA ; ESI Nemours : Christophe PONSOT et Gabriel BRIZEMEURE ; ESI Versailles : Jamila DARAAOUI.
Le CSAL était présidé par Jean-Louis BONNEFOI, Directeur de la DiSI Île-de-France.*

La CGT Finances publiques de la DiSI Île-de-France vous présente ses meilleurs vœux pour la nouvelle année.

Débat sur l'emploi, le recrutement et la situation des contractuels :

Le CSAL de début d'année est traditionnellement consacré à la situation des Emplois, tant à la DGFIP qu'à la DiSI. Tendant à l'auto-satisfaction, la Direction générale insiste sur le solde national positif en matière de postes (une première depuis la fusion Impôts-Trésor de 2008) issu du projet de loi de finances 2024. Le Président a honnêtement précisé que ce solde résulte en fait de la contraction entre un volume de suppressions d'emplois « *plus faible que jusqu'à présent* » (450, puis 200 après déduction des emplois destinés au renforcement de la lutte contre la fraude) et le transfert de 348 postes en provenance d'autres ministères, dont la DGFIP récupère les missions (principalement des agents gestionnaires de la taxe d'urbanisme, provenant du Ministère de la Transition Écologique), ce qui donne un solde positif de + 148. Mais ce solde n'est positif que dans sa présentation, puisque les transferts entrants accompagnent des missions qui, elles, nous sont ajoutées ! D'autant que sur les 525 Équivalents Temps Plein (ETP) supprimés dans le ministère d'origine suite au transfert de la taxe d'urbanisme, seulement 166 sont implantés à la DGFIP ([lire notre déclaration liminaire du 16 janvier pour plus de détails](#)).

À la DiSI Île-de-France, 5 contractuels de catégorie A ont vu leur poste reclassé en IDIV PSE, afin de prendre en compte leur niveau de rémunération. Cela illustre la « *banalisation* » des postes qui s'applique à la DGFIP, qui permet à l'ensemble des postes d'être occupés soit par des contractuels, soit des titulaires, au gré des fins de contrat ou de mission, des mouvements de mutations des titulaires et des emplois restés vacants à leur issue.

Sur les 679 emplois implantés dans notre DiSI, 637 agents sont actuellement en poste, dont 96 sont des contractuels, soit 15 % de nos effectifs. Cela fait donc 42 postes qui sont aujourd'hui vacants, un résultat encore beaucoup trop élevé, malgré le recrutement en 2023 de 69 contractuels par fiches de poste. Ces 96 contractuels ajoutés aux 42 postes vacants font un total de 138 postes de fonctionnaires titulaires manquant à la DiSI, soit plus de 20 % de l'effectif total !

Comme nous l'avons indiqué dans notre déclaration liminaire, au niveau national, 4 600 ETP vacants étaient recensés au 01/09/2023. En 2024, en plus de ces postes déjà vacants, la DG annonce environ 6 000 ETP « sortants » déjà identifiés, sachant que l'estimation des départs en retraite est sûrement minimisée. Cela fait donc un total de postes à pourvoir en 2024 supérieur à 11 000 ETP. Pour combler ce trou abyssal, la DG se glorifie de recruter par concours à la hauteur du volume maximal d'accueil simultané de l'ENFiP, soit 2 840 titulaires externes, mais cela représente seulement le quart des emplois à pourvoir !

La DG, consciente que cela ne suffira pas, annonce un recrutement de contractuels compris entre 1 500 et 1 600 ETP. Cela représente plus de 35 % des recrutements de 2024, sachant que les recrutements dans la sphère informatique ne sont pas inclus dans ce chiffre. Recrutés pour quelle durée ? Avec quelle formation ? Avec quelle rémunération ?

Sur ce dernier aspect, une circulaire a été signée par la Première Ministre le 4 janvier 2024, présentant un « [Référentiel de rémunération des 55 métiers de la filière numérique](#) ». Cette circulaire encourage le recours au CDI et pose le principe d'une part variable liée aux résultats (donc aux objectifs) pouvant aller jusqu'à 20 %. Elle indique des fourchettes de rémunération dont les valeurs hautes vont bien au-delà de la rémunération des titulaires, atteignant parfois le double. En fonction des missions, les titulaires travailleront dans certains cas avec des contractuels sous-payés au SMIC sans aucune prime et dans d'autres cas, sur-payés par rapport à eux. Cette situation sera à l'évidence délétère pour les collectifs de travail.

Pour certaines Directions locales, la mission de recrutement de contractuels est tellement fastidieuse et chronophage pour leurs services RH déjà exsangues, qu'elles en sont conduites à demander à la DG l'autorisation de créer des postes de contractuels exclusivement dédiés aux recrutements, ce que la DG accepte sans rechigner. Pourtant, la DG pourrait faire un autre choix : celui de recruter des enseignants pour augmenter significativement les capacités d'accueil de l'ENFiP et recruter ainsi davantage de titulaires externes. Mais non, la DG préfère ne pas fournir aux Directions locales les titulaires qu'elle leur doit (puisque les emplois ont été votés et budgétés par le parlement), les contraignant ainsi à recourir aux contractuels pour être en capacité d'exercer leurs missions. De fait, la DG remplace le recrutement de titulaires externes centralisé par l'ENFiP, par le recrutement de contractuels délocalisé auprès des Directions, tout en se réservant le privilège d'accepter ou de refuser leurs demandes de recrutement.

La preuve est faite que la contractualisation de notre administration est « *en marche* ». On s’y attendait depuis l’adoption de la loi de la transformation publique, mais là, ça y est, on y est. N’oublions pas que cette étape a été la première mise en œuvre lorsque la décision a été prise de privatiser France Télécoms/Orange, ou la variante Caisse des Dépôts.

Les fiches de poste à pourvoir sont consultables sur le site « Choisir le service public », site que le Directeur a présenté comme le « réflexe à avoir » pour les agents souhaitant changer de service. Elles sont plus prégnantes pour la catégorie A, dont les candidatures dignes d’intérêt donnent lieu à entretien. Le Directeur a réaffirmé le caractère prépondérant des candidatures internes (titulaires).

Pour ce qui concerne plus particulièrement les apprentis, la Direction a confirmé que leur période d’activité dans l’administration en qualité d’étudiants, permet seulement de l’exploiter par la suite en tant qu’expérience professionnelle et ne peut être assimilée à de l’ancienneté, au cas où ils seraient recrutés comme contractuels.

Les orientations du Contrat d’objectifs et de moyens (COM 2023-2027) se traduisent par un renforcement de la sphère informatique en 2024 de + 130 emplois et un crédit budgétaire supplémentaire de 450 millions d’euros.

Les représentants du personnel ont voté à l’unanimité « contre » le volet Emplois présenté par la Direction.

La CGT Finances publiques a expliqué que ce vote contre ne signifiait pas qu’elle s’opposait à la manière dont la DiSI gère, avec les moyens que la DG veut bien lui donner, la pénurie d’agents qui lui est imposée, bien au contraire. Malheureusement, ce sujet s’insère dans une politique nationale de l’emploi désastreuse, comme expliqué plus haut.

Un vote « contre » unanime a également eu lieu sur la « proposition » de Règlement intérieur du CSAL, dont tout amendement est déclaré d’office irrecevable par la Direction générale avant même tout débat. Une circulaire d’application – par nature non votée – serait censée affiner les modalités d’application, sans aucune certitude sur la reprise de certaines de nos propositions, et sans indication sur sa date de parution. Vous avez dit « dialogue social » ? Pour plus de détails, lire nos trois dernières déclarations liminaires aux [CSAL des 16 et 23 janvier 2024](#), et la [FS du 28 novembre 2023](#).

Questions diverses :

- **Consignes concernant les périodes de grand froid :**

La Direction considère que les consignes liées aux aléas climatiques, lorsqu’il y en a, concernent plutôt les périodes de canicule et qu’il n’existe pas de directives précises pour le temps froid. En cas de difficultés liées aux déplacements (pluies verglaçantes, neige...), la Direction a convenu que le bon sens devait prévaloir : un agent ne doit pas prendre de risque pour se déplacer, doit prévenir sa hiérarchie et privilégier si possible le télétravail. Pour les agents ne pouvant télétravailler, un retard à l’arrivée sur le lieu de travail pourrait faire l’objet d’une compensation horaire à titre exceptionnel.

- **Télétravail et déplacement durant la période des Jeux olympiques :**

Suivant une note de Maignon publiée en novembre dernier visant à soulager les transports publics, le Directeur a relayé le projet de consigne de la Direction générale, laquelle prévoit de « pousser » au télétravail durant les Jeux olympiques de Paris, bien qu’un nombre significatif d’agents puisse être en congé en juillet, août et septembre. La DiSI a demandé une dotation spécifique de PC portables destinée à être mise en réserve pour cette période.

Interrogée sur le doublement des prix des transports en commun durant la période et ses conséquences sur le montant des remboursements, la DiSI s’est montrée optimiste, mais sans être sûre de son point de vue. À suivre donc...

- **Dispositifs de prise en charge des astreintes :**

Pour les agents en travail hors horaires de plage maximale et/ou le week-end, la Direction rappelle que des dispositifs de compensation existent (financière, horaire) à condition de respecter la formalisation de la demande. Il est également nécessaire de définir à l’avance la nature de l’astreinte, active ou passive, pour le calcul du dédommagement.

- **Revêtement de sol dangereusement glissant au parking souterrain de l’ESI Noisiel :**

La récente chute d’un collègue a fait interpeller la Direction sur la nécessité de faire recouvrir les passages à pied les plus empruntés du parking avec une peinture antidérapante. Le Directeur s’est engagé à examiner le sujet lors de son passage sur site début février, en complément d’échanges ayant déjà eu lieu avec la gestion de site.