



Comité Social d'Administration Local de la DiSI Île-de-France du 24 octobre 2024

COMPTE-RENDU

Siégeaient pour la CGT Finances publiques : ESI Paris : Eric CHABROULET ; ESI Noisiel : Hervé PERESINI ; ESI Montreuil : Robert SEGURA et Cécile BARRAU ; ESI Nemours : Christophe PONSOT et Gabriel BRIZEMEURE. Le CSAL était présidé par Sylvain FORTHOMME, Directeur de la DiSI Île-de-France.

La CGT Finances publiques, [dans sa déclaration liminaire](#), a détaillé certaines des nouvelles dispositions de la campagne de mutation 2025, notamment la suppression du mouvement de mutation des A+ et la poursuite de l'élargissement des postes pourvus au choix. **Pour les DiSI, après la totalité des postes de catégorie A, ce sont maintenant les postes de B Programmeurs, PSE et PSE-CRA qui seront désormais pourvus au choix.**

Le Directeur, après avoir relevé « beaucoup d'émotion » dans les propos liminaires de la CGT Finances publiques, a répondu « comprendre l'inquiétude » des représentants du personnel au regard du durcissement des règles de mutation, qui insistent désormais très lourdement sur le profil des candidats au détriment de l'ancienneté administrative.

Aux 550 suppressions de postes prévues à la DGFIP pour 2025 [avant la censure du gouvernement Barnier], c'est en revanche sans émotion que le Directeur y a vu un « dégagement de marge de manœuvre », pour l'instant principalement au bénéfice de la sphère du Contrôle fiscal et du Service des Systèmes d'information (SSI). Selon lui, les affectations au choix permettent de « s'assurer des compétences d'un agent avant de l'affecter », et qu'elles ont déjà existé dans la filière Gestion publique avant la fusion de 2008.

La CGT Finances publiques n'est pas dupe de ce type d'argumentation : si les nouvelles règles sont avantageuses pour les Directions locales (quoi de plus pratique que de choisir un collaborateur « à la binette » ?), **elles sont incontestablement pénalisantes pour une très grande majorité d'agents qui souhaitent muter pour des raisons géographiques.** Ce n'est pas sans raison que l'ancien système avait été réformé !

Comme indiqué en propos liminaires, c'est rapidement l'ensemble des catégories qui pourrait être concerné, car la DG cherche à développer et à banaliser la mobilité interne basée sur des postes au choix. La CGT Finances publiques rappelle que les mutations au choix, ce sont :

- 1 – La disparition des règles de priorité, qui ne serviront que de variables d'ajustement en cas de dossiers identiques, autrement dit jamais, puisque personne n'a le même parcours de vie !
- 2 – La fin de la possibilité de changer de métiers. Qui va oser croire qu'un chef de service va préférer un agent devant suivre une formation à un agent qui sera efficient immédiatement ?
- 3 – Le règne de l'arbitraire et de la discrimination : les raisons de refus au choix, au-delà des compétences, peuvent être nombreuses (mais jamais motivées) : trop vieux, trop jeune, femmes voulant des enfants (donc futures absentes), malade, porteur de handicap... La liste est longue. Des choix arbitraires pourront se faire en local en toute impunité, puisqu'il n'y aura aucun contrôle, ni aucune possibilité de savoir pourquoi un agent aura été refusé.

Bilan 2023 du télétravail

Au 31 décembre 2023, la DiSI Île-de-France comptait 333 télétravailleurs (56,1 % des effectifs) et la DGFIP 46 906 (49,3 %), pour 54 924 bénéficiaires d'une autorisation de télétravail (57,8 %). La DiSI autorise généralement 1 jour de télétravail par semaine, marginalement augmentée en fonction des situations particulières. Beaucoup d'agents ayant organisé leur vie personnelle en fonction du nombre de jours télétravaillés, il convient d'écarter tout dogmatisme en veillant à garder un « juste équilibre » entre desiderata des agents et contraintes du service.

Sur le côté disparate des matériels utilisés dans le cadre du télétravail, le Directeur a indiqué l'adoption généralisée d'écrans 22 pouces pour le domicile, ainsi qu'une dotation importante de PC portables récents destinés à remplacer les unités dites « obsolètes ».

La CGT Finances publiques a relevé que 3 refus d'autorisation de télétravailler ont été prononcés à la DiSI aux motifs d'un « manque d'autonomie de l'agent » et d'« incompatibilité avec le fonctionnement du service. » 2 d'entre eux ont donné lieu à un recours hiérarchique, puis en CAP Nationale, mais aucun n'a abouti. Plus largement, même si le nombre de refus enregistrés est *officiellement* très faible, deux interrogations demeurent :

- Sur le nombre de refus non comptabilisés, dans les cas où les chefs de service émettent un refus de prime abord, ce qui entraîne une « auto-censure » des agents qui ne déposent pas de demande dans Sirhius, empêchant par ailleurs tout recours.
- Sur le nombre de jours de télétravail posés sur Sirhius en 2023 mais refusés, que la Direction ne peut fournir, car Sirhius n'offre pas d'historique supérieure à 3 mois.

Travaux immobiliers au Centre informatique polyvalent (CIP) de Noisiel

La responsable du site a présenté elle-même le projet, avec en visibilité trois axes principaux :

- la rénovation des infrastructures techniques (composants électriques, chaîne du froid) ;
- la sécurisation du bâtiment (installation de nouveaux portiques de séparation entre zone administrative et zone informatique, réfection complète de la clôture métallique barreaudée) ;
- le suivi et le pilotage du marché de maintenance (des offres sont attendues courant décembre).

Pour les représentants du personnel, plusieurs éléments ne doivent pas être mis de côté :

- Les conséquences sur les conditions de vie au travail, en particulier au plan de **la pollution sonore** : Des bruits de perceuse sont déjà audibles et, bien que des mesures favorisant le télétravail aient été annoncées, la question se pose naturellement pour les collègues affectés à des missions non télétravaillables. Selon la responsable de l'ESI, un local de repli est actuellement recherché et serait situé hors zone informatique. Ces situations de repli ne devraient pas dépasser cinq journées par mois. Le télétravail devrait être priorisé lors de l'utilisation de marteaux piqueurs.

– **L'étanchéité du bâtiment** : les intempéries révèlent des infiltrations elles-mêmes révélatrices de l'usure des locaux. Le Directeur a annoncé l'envoi d'un courrier au SG afin de passer en revue tout ce qui permet de garantir des conditions de vie acceptables : fiabilité du réseau d'eau potable, vétusté des ascenseurs, etc. devront faire l'objet d'une expertise.

– **Le sol glissant du parking souterrain** : bien que la Direction n'ait « pas perdu de vue » ce problème, elle confirme que le coût de la réfection du revêtement n'est pas finançable par la Dotation globale de fonctionnement (DGF). Il pourrait l'être par l'obtention de crédits d'investissement dans le cadre d'une rénovation immobilière.

La CGT Finances publiques a également insisté sur la nécessité de disposer d'un calendrier des travaux afin que chaque service puisse prendre ses mesures d'adaptation en temps et en heure. Par ailleurs, l'escalator situé à l'entrée du bâtiment, continuellement en panne à cause d'une marche cassée, fait connaître des temps difficiles pour les collègues rencontrant des soucis de mobilité, la moyenne d'âge des agents étant devenue élevée.

Point positif : le signalement du bruit de fond sonore au rez-de-chaussée, dû à l'ancienneté des convecteurs, a été reprise dans le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).

Informations sur la situation des apprentis

L'objectif national consiste à accueillir 873 apprentis en 2024-2025 (contre 759 en 2023-2024, soit une hausse de 15 %). Pour rappel, les objectifs pour les années précédentes était de 600. L'objectif pour l'ensemble des services informatiques est d'en accueillir 167. À la DiSI Île-de-France, le nombre d'apprentis est en augmentation constante. Durant la première campagne de 2019-2020, la DiSI comptait 3 apprentis. Cette année on en dénombre actuellement 29 (4 femmes, 25 hommes), de niveau d'étude variant de bac à bac + 5. Ils représentent 4,6 % de nos effectifs, soit 5 fois plus que la moyenne de la DGFIP. Si les candidats doivent être âgés de 16 à 29 ans, il n'y a toutefois pas de limite d'âge pour le recrutement de personnes handicapées ou dans le cadre d'une création d'entreprise.

Le Directeur a rappelé qu'un apprenti n'a pas vocation à exercer nos missions en tant que telles, et que la responsabilité de ce qu'il met en œuvre est du ressort de son encadrant. Plus largement, la Direction a insisté sur la qualité des apprentis recrutés, et sur le niveau compétitif du salaire qui leur est proposé par la DGFIP. Cependant, elle reconnaît volontiers que le « retour sur investissement » se fait dans le temps long, ne possède pas de chiffres précis sur l'attractivité que peut exercer l'administration sur les apprentis qu'elle a accueillis, c'est-à-dire le nombre de ceux qui intègrent effectivement la DGFIP. Le Directeur s'est néanmoins déclaré satisfait des chiffres de recrutement dans la mesure où la DiSI Île-de-France n'est pas géographiquement très attractive.

Pour la CGT Finances publiques, le bilan global de la DiSI Île-de-France sur les apprentis est sans conteste satisfaisant, mais il subsiste des points d'inquiétude ou de contestation :

– Avec 29 apprentis cette année à la DiSI, la capacité d'accueil a atteint ses limites. Du propre aveu du Directeur : « la DiSI est au taquet ». Avec pour illustration le cas de l'équipe Système de Noisiel qui, après avoir intégré un apprenti quatre années de suite, n'est actuellement plus en mesure d'en accueillir. En effet en dix ans, l'effectif de ce service a été divisé par deux, alors que la charge de travail a augmenté significativement. Le Directeur, s'il a indiqué « ne pas avoir l'ancienneté nécessaire pour apprécier précisément la tendance », a convenu qu'un effectif insuffisant justifie de ne pas accueillir de nouvel apprenti.

– Le défaut d'attractivité de la DGFIP, problème récurrent, subsiste même si les apprentis se félicitent de leur séjour à la DiSI. La Direction a reconnu que l'absence de pérennisation dans les emplois de titulaire n'est pas forcément un frein à la recherche d'emplois dans notre administration, mais plutôt en finalité contractuelle. La perspective d'occuper un emploi après un entretien d'une heure peut paraître plus alléchante pour la jeunesse actuelle, que de devoir passer par les épreuves d'un concours administratif...

– Le large dépassement du nombre d'apprentis tel qu'il était prévu au départ pose forcément question : on peut se demander si ce ne serait pas là pour la Direction un moyen d'avoir une force de travail supplémentaire. Selon le Directeur, il n'y a pas de corrélation entre le volet des emplois à la DiSI et les emplois d'apprentis. Mais est-ce vraiment le ressenti réel ?