



## Comité Social d'Administration Local de la DiSI Île-de-France du 30 juin 2026

### COMPTE-RENDU

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

Dans sa réponse aux déclarations liminaires des représentants du personnel, qui insistaient notamment sur l'effondrement du pouvoir d'achat des agents publics, le Directeur a évoqué le manque d'attractivité de notre administration – une préoccupation qui revient régulièrement dans les débats – en arguant que les bas salaires constituaient un des « leviers d'action » dont l'État ne pouvait pas se passer s'il voulait continuer « les efforts sur les dépenses publiques ».

**Il va de soi que la CGT Finances publiques n'a pas la même opinion !** Le gel du point d'indice par rapport à l'inflation lui a fait **perdre plus de 30 % de sa valeur en 25 ans**. Résultat : pour être au niveau du Smic, **862 000 agents publics perçoivent une indemnité différentielle**, qui est une prime non prise en compte dans le calcul de la pension, et qui diminue à due concurrence à chaque prise d'échelon.

C'est le cas aujourd'hui des agents C jusqu'au 10<sup>e</sup> échelon (**les faisant stagner au SMIC pendant 19 ans !**), des contrôleurs jusqu'au 5<sup>e</sup> échelon et des inspecteurs stagiaires.

**Pour la CGT Finances publiques, ce n'est pas un « levier d'action », c'est une situation INADMISSIBLE !**

La crise du détroit d'Ormuz ne semble pas ébranler l'optimisme du Directeur sur le risque inflationniste, lequel a affirmé que notre pays est moins sensible que d'autres aux variations du cours du pétrole : « *quand on se regarde on se désole, quand on se compare on se console* ». Mais pour les agents C et B paupérisés par le tassement des grilles indiciaires, c'est une bien triste consolation d'avoir à se comparer aux travailleurs rémunérés au SMIC !

**Ce ne sont pourtant pas les leviers d'action qui manquent :**

- 415 milliards de crédits au titre de la loi de programmation militaire et 36 milliards qui viennent d'y être ajoutés.
- 211 milliards alloués chaque année aux entreprises sans contreparties, ni évaluation, ni contrôle ([lire notre article](#)).
- 90 milliards de niches fiscales, dont un tiers des créances bénéficie à seulement 28 grands groupes.
- 80 à 100 milliards échappent tous les ans au budget de l'État du fait de l'évasion et de la fraude fiscale.
- 13 335 millionnaires n'ont pas payé d'impôts sur le revenu en 2024, notamment grâce à l'optimisation fiscale.
- 98 milliards de dividendes distribués en 2024 par les 40 plus grosses entreprises françaises, taxés au mieux par la Flat tax, soit 30 % incluant les 18,6 % de prélèvements sociaux !

### Tableau de bord de veille sociale (TBVS)

Le TBVS est l'outil d'alerte traitant des conditions de vie au travail à partir d'indicateurs recueillis et présentés par période de 3 ans. Il comprend 7 indicateurs « socles », communs à toutes les Directions, et 4 indicateurs optionnels choisis par les représentants du personnel en fonction des spécificités locales.

#### Résultats des 7 indicateurs « socles »

**Taux de couverture des emplois :** 88,1 % en légère augmentation (sauf à Nanterre), mais très inférieur à la moyenne DGFIP (93 %). Sur environ 650 agents, la DiSI compte environ 135 contractuels. Sans eux, il manquerait près du quart des effectifs attendus !

**Nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours :** 320 périodes relevées en 2025 (pour un volume de 918 jours), en baisse par rapport à 2024, ce qui peut s'expliquer par un taux élevé de télétravail. En effet, non seulement le télétravail réduit les contacts (facteur de propagation des épidémies), mais il permet aussi aux agents malades et dans le besoin de continuer à travailler chez eux sans perdre le jour de carence et en restant rémunérés à 100 %. Être pauvre et malade, c'est vraiment la double peine !

**Nombre de jours de congés annuels épargnés en CET :** 2 727 jours, en baisse par rapport à 2024 (2 992 jours, quand le plafond avait été augmenté à 70 jours en conséquence des JO de Paris), il se rapproche des 2 596 jours épargnés en 2023.

Sur 330 agents épargnants : 15 ont choisi le RAFP pour 97 jours, 125 agents ont vendu 1 434 jours, et 190 agents ont

maintenu 1 195 jours sur leur CET. La majorité des jours épargnés ont donc été vendus, ce qui illustre l'érosion du pouvoir d'achat des agents évoquée plus haut, contraints de vendre leurs congés plutôt que de les prendre !

**Nombre des écrêtements des horaires variables :** cette moyenne, globalement stable sur 2023/2024/2025, masque d'importantes disparités entre ESI. Tandis qu'ils augmentent d'environ 20 % à Nemours et Paris, ils baissent d'autant en services de direction et de 26 % à Noisiel. Les services d'assistance concentrent 54 % du nombre d'écritements.

**Volume horaire écrêté :** là aussi, la légère diminution globale cache de très grandes disparités : + 58 % à Nemours, + 28 % à Montreuil, + 25 % à Nanterre. A contrario : - 63 % en services de direction, - 39 % à Paris, - 23 % à Versailles et - 12 % à Noisiel. Là encore, les services d'assistance sont sur-représentés avec 64,3 % du volume horaire écrêté.

La DiSI l'explique « *par une charge de travail conséquente (déploiement de la TOIP dans les directions, poursuite de la démarche de rationalisation du parc informatique afin d'adapter les équipements aux besoins, poursuite de la fiabilisation du parc et des divers déménagements, notamment dans le cadre du NRP à Paris)* ». »

C'est pourtant dans ces services que la DiSI a annoncé lors du CSAL du 23/04/2026 vouloir récupérer des emplois par le non-renouvellement des contractuels et le non-remplacement d'un certain nombre de départs (sauf les CID des Services centraux de l'ESI Noisiel qui pourraient être renforcées).

**Taux de télétravailleurs :** passant de 75 % en 2023 à 80,6 % en 2025, ce taux creuse l'écart avec celui de la DGFIP à 73,4 %. À noter qu'à l'ESI Versailles, ce taux dépasse 86 %, et même 88 % à Nanterre et Noisiel, soit 15 points de plus que la moyenne DGFIP. Cela peut s'expliquer par la nature des missions des DiSI davantage télétravaillables, par exemple l'absence de réception du public.

**Taux de rotation des agents :** globalement en baisse à la DiSI, là encore il est impossible d'en tirer une analyse générale, tant les disparités sont fortes entre ESI, avec par exemple un taux qui double à Nanterre, pour frôler les 20 %.

#### Résultats des 4 indicateurs « optionnels »

**La moyenne d'âge des agents de la DiSI est de 46 ans**, avec la plus jeune à Nanterre de 44,4 ans et la plus ancienne à Montreuil de 48 ans.

**L'ancienneté moyenne des agents au sein de leur service est de 3,5 ans**, mais de 4,5 ans à Nanterre.

**Le nombre de jours de congé maladie ordinaire (COM) est de 8 741 jours**, issus de 704 périodes d'arrêts maladie.

Selon la Direction, pour ces 3 indicateurs, « *il n'est pas possible de mettre ces résultats en perspective, faute de données disponibles sur les années antérieures* ».

**Le taux d'absentéisme pour raison de santé** a néanmoins pu être calculé pour 2024 et 2025, passant de 3,6 % à 5,1 %, avec un pic à 6,5 % en services de direction. La DiSI explique cette impressionnante augmentation de 40 % par « *un nombre d'agents supérieur ayant de plus longs arrêts maladie (dont CLM/CLD/CGM) et des accidents de services/trajets ayant débouché sur des arrêts de travail* ».

Malheureusement, l'absence de communication des moyennes DGFIP pour ces 4 indicateurs « optionnels » empêche toute comparaison, ce qui en limite fortement l'analyse...

Comme chaque année, la DiSI comme les représentants du personnel aboutissent à la même conclusion sur le TBVS :

« *Il est toujours regretté que le requêtage restitue les données au niveau macro (c'est-à-dire par ESI et service de direction) et non au niveau micro (c'est-à-dire par service, comme pour le DUEP), ce qui ne permet pas de réaliser une analyse fine et détaillée.* »

*De même, on regrette que les références nationales qui servent de termes de comparaison soient celles de la DGFIP et non celles des 7 DiSI agrégées, ce qui est moins pertinent, les métiers exercés étant différents.* »

**Force est de constater qu'il ne suffit pas que tout le monde soit d'accord pour que les choses changent !**

### Évolution du référentiel emplois de la DiSI

Il s'agit des emplois transformés et/ou transférés d'un ESI à l'autre en cours d'exercice, au gré des besoins. La DiSI a souligné que ces modifications avaient lieu dans un contexte de « non création de postes » (à ne pas confondre avec le contexte de suppression de 22 postes qui s'applique aussi à notre DiSI cette année !).

À Nemours, le pilotage de l'atelier d'éditique (EIFI) connaît des difficultés liées à l'absence prolongée de son encadrante. Or, l'activité de ce service reste soutenue et la perspective du futur déménagement de l'atelier EIFI dans un bâtiment à construire sur le parking du site actuel de l'ESI nécessite d'anticiper les problèmes à venir. À cette fin, et pour succéder à la contribution intérimaire de l'encadrement local, la DiSI opte pour le transfert au bénéfice de Nemours d'un emploi de

A PSE CRA en provenance de Nanterre. En parallèle, l'ESI de Nanterre doit également fournir à Versailles un emploi d'IDIV, afin de renforcer le pilotage des applications du Secteur public local (HELIOS V2 et SIICLOM).

La CGT Finances publiques s'est naturellement interrogée sur d'éventuelles conséquences à Nanterre du fait de la disparition simultanée d'un poste de A PSE et d'un poste d'IDIV. La DiSI a réfuté toute inquiétude, car selon elle le poste de PSE CRA n'avait de toute manière pas été pourvu et « *les chefs d'ESI doivent faire en sorte d'auto-financer leurs besoins. Les équipes actuelles suffisent.* » Question de point de vue !

Les représentants du personnel ont voté à l'unanimité pour l'ensemble des transformations et transferts proposés.

### Les questions diverses posées par la CGT Finances publiques

#### Travaux de réaménagement du site du Quai des Tanneurs à Nemours

La CGT Finances publiques espérait que l'occasion des gros travaux de réaménagement du site permettrait à la fois un désamiantage complet, ainsi que la mise en place d'un système de climatisation sur l'ensemble des locaux.

Selon la DiSI, seules les canalisations extérieures ne seront pas désamiantées.

**Mais pour ce qui est de tirer les conséquences de l'actualité caniculaire, il faut oublier :** la Direction immobilière de l'État (DIE) se contentera de mettre l'immeuble en conformité avec la loi, c'est-à-dire appliquer le décret Éco Énergie Tertiaire (EET) du 23 juillet 2019, qui impose une réduction de consommation d'énergie finale de 40 % en 2030, 50 % en 2040 et 60 % en 2050, par rapport à une année de référence choisie entre 2010 et 2019.

Cette mise en conformité pourrait avoisiner les 300 000 €, mais le non-respect du décret expose chaque année à une amende administrative de 7 500 € et à une publication publique des noms des contrevenants (« name-and-shame »).

**La DIE fait donc le choix de ne pas installer de système de climatisation sur les 3 premiers niveaux du site**, exposant les agents à des périodes caniculaires qui peuvent désormais s'étendre de mai à septembre, soit 5 mois par an. Seul le troisième et dernier étage sous comble pourrait bénéficier « *d'une solution de rafraîchissement à déterminer* »... Davantage d'informations relatives à ce site seront communiquées en fin d'année.

#### Situation des emplois à la DiSI IdF

Le tableau du bilan des effectifs en équivalent temps plein (ETP) fourni par la DiSI fait ressortir une estimation en septembre 2026 de 54 postes vacants. La CGT Finances publiques a interrogé la DiSI sur les autorisations de recrutements qu'elle serait susceptible d'obtenir de la Direction générale pour 2026.

Il en ressort qu'une quinzaine de B PROG titulaires devraient nous être affectés en septembre, plus 4 autorisations de recrutement de B PROG supplémentaires, auxquelles pourrait s'ajouter une quinzaine d'autorisations de recrutement sur fiches de poste B et C, PAU ou administratifs.

Il y a aussi 5 ou 6 postes de A vacants sur lesquels la DiSI peut recruter au fil de l'eau.

**En net, une quinzaine de postes pourraient rester vacants fin 2026... Peut-être le nombre d'emplois à supprimer en 2027 ?**