



CSAL du mercredi 1er octobre 2025

Le CSAL s'est tenu le mercredi 1er octobre, divers points étaient à l'ordre du jour.

Présentation TBVS DiSI Centre-Ouest (concerne l'année 2024)

Le TBVS (Tableau de Bord de Veille Sociale) est constitué de 11 indicateurs avec 7 indicateurs nationaux et 4 indicateurs locaux. Certains indicateurs sont assez parlants et reflètent une certaine réalité. C'est un outil de diagnostic et de pilotage, présenté pour information .

Après une présentation, la discussion a tourné autour des indicateurs ci-dessous :

Nombre de congés ordinaires de maladie supérieur à 5 jours → importants en DISI CO et ESI Angers

Nombre d'écartements des horaires variables → important à l'ESI Nantes

Nombre de congés maladie de courte durée → important à la DISI CO et l'ESI Angers

Nombre d'arrivée au sein des services → important DISI CO

Nombre de départ au sein des services → important DISI CO

La Direction indique agir sur les écartements : chaque année, on constate une baisse du volume d'heures écartées, c'est une bonne chose. Les écartements étaient concentrés sur un ESI principalement.

Le taux de rotation des agents et le nombre d'arrêts maladie sont supérieurs au niveau des services de la Direction de la DISI ; le taux de rotation est lié, selon la Direction, à la réussite au concours et aux départs en retraite.

A la DISI CO, la Direction ne voit pas un lien de cause à effet entre les arrêts maladies et les départs des services, estimant que les motifs de départs concernent la vie privée des agents, tout comme les causes des arrêts maladie relèvent du secret médical.

Est-ce un phénomène conjoncturel ou structurel ? Sans doute un peu des deux, selon la Direction.

Au service logistique de Nantes, il existe sans doute plus de fatigue au travail, des problèmes médicaux générés par le cumul d'activité, le renouvellement de l'équipe est sans doute anxiogène pour les « jeunes » équipes.

Recrutements au choix : cela vient aussi rebattre les cartes. Beaucoup de collègues Nantais sont partis au SRE, c'est la particularité de Nantes avec des bureaux de Centrale attractifs financièrement.

La Directrice se dit plutôt favorable à ce mode de recrutement, qui est, selon elle, un changement de paradigme : il va falloir préparer son CV, préparer son entretien pour être choisi, donner envie à son recruteur. La Directrice précise faciliter la préparation des collaborateurs en toute bienveillance.

Le problème des nombreux postes vacants est abordé, et le risque que ces postes vacants nous handicapent dans l'exercice de nos missions régaliennes.

Question de la Cgt sur le sujet de la comptabilisation des refus de mouvement sur les postes accessibles via l'application Passerelles : la Direction indique que seules sont recensées les demandes dans MouvRH. Aucune restitution statistique dans Passerelles n'est actuellement possible.

C'est pourquoi la comptabilisation des demandes de mutations refusées au sein des services informatiques est compliquée (et trompeuse !), la plupart des postes informatiques étant désormais accessibles via Passerelles. Mme Collet indique qu'elle fera remonter ce sujet.

ESI d'Angers : 41 départs en retraite : une génération entière est partie (ADO)

Depuis 5 ans, de nombreux collègues sont partis, mais cela se stabilise et 6 B Programmeurs arrivent.

Ces dernières années, plusieurs contractuels avaient été recrutés ; 3 de ces collègues ont passé des concours et sont désormais fonctionnaires Dgfp.

Arrêts maladie : cet indicateur est à prendre avec précaution selon la Directrice : on a un contexte social national qui amène des pathologies supplémentaires et il faut faire attention aux extrapolations ; on ne peut pas en faire une généralité, même si ces chiffres doivent être observés attentivement. Le rôle de l'encadrement de proximité, du médecin comme de l'assistante sociale sont importants ; suite à un arrêt long, la Direction demande toujours l'avis du médecin du travail.

Cela peut déboucher parfois sur un aménagement du temps de travail (mi-temps thérapeutiques).

Lorsque c'est un arrêt maladie qui dure, le service RH anticipe et demande un rdv au médecin du travail en vue de la reprise.

Il existe potentiellement un risque d'avoir un nombre d'arrêts maladie qui augmente suite aux demandes de mobilité non satisfaites : dégradation de l'état de santé lié au sentiment d'être dans une situation bloquée. Souvent à Nantes, on refuse une mobilité aux collègues au motif qu'ils sont compétents sur des services à enjeux sur le site.

Pour un certain nombre de collègues, la Direction nuance en indiquant que ce n'est pas forcément un « non » définitif : dans l'immédiat la mutation n'est pas possible, mais on prend date pour une prochaine fois ; on ne ferme pas complètement la porte, ça se prépare en amont, car « il y a une machine à faire tourner ».

Peut-être que c'est la goutte d'eau qui fait déborder le vase dans certains cas de refus.

Analyse CGT : on sent la Direction un peu gênée aux entournures sur certains de ces sujets.

Présentation des missions des ESI

ESI ANGERS

Attribution de nouvelles missions → ES du projet SIICLOM, Intex des machines Windows Server de l'application ISM, Confirmation de l'attribution de l'exploitation système et de l'exploitation applicative de l'outil OCS Inventory.

L'ESI d'Angers continue de se construire autour des spécificités du poste de travail agent et environnement Windows Server au travers le centre compétence Windows Server.

ESI NANTES

Attribution des missions suivantes → attribution de l'ES de l'application PIGP mais en réunion nous avons appris que ce serait l'ESI de Poitiers qui récupérerait cette mission (qui arrive sur la plateforme VMU).

- attribution de l'ES de l'application E-CV, migration début octobre.
- attribution de l'ES de TOPAD-E,
- attribution de l'ES de l'application RECWEB, ce serait en juin 2026 mais pas de feuille de route pour l'instant

Sur le PTS, l'arrivée de missions d'hébergement de projets autour de l'intelligence artificielle (DIANE) sont en cours de discussion (DTNUM – SSI). La DTNUM pousse à passer à la vitesse supérieure en matière d'IA. Un audit interne est en cours pour estimer les ETP nécessaires. La Directrice insiste sur le rôle crucial du PTS dans notre organisation.

ESI ORLÉANS

L'ESI récupère la mission CAT (Centre Architecture Technique)

Le CAT est une MOE technique déléguée qui fournit les plateformes d'infrastructures techniques, socles indispensables aux projets de la DGFIP et parfois à d'autres directions du MEFI, pour installer, et exécuter leurs applicatifs.

Actuellement cette mission est assurée par 63 agents dont 95 % de prestataires. Cette mission fait l'objet d'un marché public remis en jeu tous les 4 ans, faisant ainsi courir un risque majeur aux applications de la DGFIP à chaque renouvellement en termes de continuité de service, de staffing (difficultés à trouver des candidats et turn over fluctuant), de montée en compétences, avant stabilisation et fourniture nominale de service.

C'est pourquoi il a été décidé de ré-internaliser cette mission en la confiant par bloc à plusieurs ESI.

Pour Orléans cela concerne 4 agents, 3 ETP et un IDIV.

L'autre ESI qui assure une autre part de cette mission est celui de Châlons en Champagne.

ESI RENNES

L'ESI se voit attribuer les missions suivantes

- Mission d'OPS du projet liste Sympa, cette mission sera partagée avec Tours, le Pilotage sera assuré par Rennes, la mise en œuvre à Tours.
- Mission de OPS du projet Gobalf

ESI TOURS

Il s'agit d'un transfert de missions, le Copsi Missions du 26 juin 2025 a attribué à l'ESI de Rennes les travaux d'OPS pour la migration du projet Sympa vers le Cloud (gestion des listes de diffusion).

Conformément aux échanges entre la Directrice de la DiSI et le chef de service du SI lors du dernier dialogue de performance, il est désormais possible de déléguer certaines missions OPS de l'ESI de Rennes à l'ESI de Tours, l'établissement ayant formé une équipe dédiée à ces missions.

Dans l'avenir, d'autres missions pourraient être déléguées à l'ESI de Tours.

Commentaire CGT : en fait peu de nouvelles missions attribuées aux ESI en 2025, pas de grosses annonces.

La responsable DISI souhaite voir se développer une synergie au sein de la DISI CO afin d'éviter des niches qui peuvent un jour se traduire par des voies sans issue, et de faire en sorte qu'il y ait du nouveau. Le but est d'équilibrer les missions entre les 5 établissements, d'attirer des jeunes « talents », de redonner du souffle aux équipes.

C'est une louable initiative mais tout est lié à l'attribution de missions à l'ESI d'origine, et il ne s'agit pas de déshabiller Pierre pour habiller Paul !

Présentation de l'observatoire interne :

L'observatoire 2025 est la reprise des modalités de 2024 avec de nouvelles questions en 2025.

L'analyse des résultats et du rapport ont été discutées lors du CSAL.

On constate une amélioration significative du taux de participation (+19 points) par rapport à 2024, les résultats sont plus significatifs selon la Direction, avec un échantillon représentatif qui permet d'en tirer des enseignements, cela donne une image fidèle de l'ambiance de terrain.

Pour chaque question et réponse 2 niveaux d'analyse et de comparaison ont été mis en place.

- comparaison 2025 par rapport aux années précédentes

- comparaison par rapport aux autres Disi et à la DgfipC

Suite à la discussion avec la Direction :

Proposition de mettre l'accent l'amélioration de l'écoute et de la communication. ce sera le grand chantier de la DISI CO.

Concernant les sources d'information 41 % des agents pensent ne pas être bien informés sur les réformes et projets au sein de la direction.

Pourtant une information avait été faite sur le COM, la modernisation des applications, le futur et les grands projets. On se rend compte que malgré ces efforts, on a du mal à convaincre.

France Vuillemin est chargée de faire un plan de communication tourné vers les internes au SSI. Des animations en interne faites par la Disi sont prévues.

Actuellement il existe un communication vis à vis du réseau DDFIP DGFIP, on peut envisager une communication en interne au sein de notre Direction.

Il faut donner de la visibilité sur les prochaines années, on peut parler de l'IA, des RCO, des grands projets ; avoir la même approche vis à vis de nos collègues informaticiens que celle qui est mise en place dans le réseau.

La vision stratégique se trouve dans le cadre du COM ; il va falloir prendre un temps sur le temps de travail.

L'état d'esprit des équipes : 1/3 des agents se sentent fatigués et désabusés. 65 % perte de sens, inquiétudes sur l'avenir.

Il n'existe pas ou peu de marges de manœuvre locale pour agir sur la partie emplois et rémunérations. Il y a des chaises vides, la Direction travaille sur l'attractivité, mais son pouvoir reste assez limité au niveau local. Cela pose aussi la question d'accepter une nouvelle mission lorsqu'il n'y a pas les emplois suffisants.

Sujet discrimination : des agents ont répondu avoir été victimes de discrimination que ce soit sur le sexe, l'âge, l'état de santé ou le handicap.

La directrice est ferme sur ce point, à chaque fois qu'il y a une situation de discrimination connue, on oblige l'agent responsable à faire la formation, la ligne de la Direction est « tolérance zéro si un cas de discrimination est avéré ».

La Directrice se dit surprise par certains chiffres.

Exemple du handicap : une personne peut se sentir lésée du fait de son handicap sans que cela incombe forcément à un collègue en interne ; exemple quelqu'un qui ne peut pas se déplacer pour suivre une formation à Paris du fait de sa mobilité réduite.

Présentation du bilan télétravail 2024

Au niveau local, il n'y a pas eu de refus de principe et donc pas de recours au niveau Disi CO.

Cependant le TT peut être limité pour certains services (ex : Services d'assistance : ils ne peuvent pas exercer une partie de leurs missions en télétravail). Concernant les services logistiques : pas de refus puisque pas de demande pour l'instant.

Au niveau national : 116 refus pour 58 500 agents

Depuis 2 ans, disparition des conventions. Après une période probatoire, le responsable octroie du télétravail ponctuel, ou régulier, cette modalité ne changera pas.

Le taux mensuel de télétravailleurs 2024 à la Disi est de 51,1 %

La Direction réaffirme que la confiance est accordée aux agents ; dans certaines entreprises privées, on a fait revenir les agents en présentiel suite au constat de baisse de performance, ce n'est pas le constat qui est fait à la Dgfip.

ANALYSE CGT DU CSAL

Un CSAL riche en discussions, mais au cours duquel nous avons le sentiment que les vrais problèmes ne sont pas abordés, on a un peu l'impression que tout va bien dans le meilleur des mondes. Parfois des réponses évasives, telles que ce n'est pas de notre compétence, on ne peut pas agir.

Il n'est pas certain que la bonne volonté d'écoute et de communication soit la panacée pour résoudre les problèmes actuels.

VOS REPRÉSENTANTS CGT AU CSAL :

TEURTRE SANDRINE	PRUVOST LAURENT
------------------	-----------------

