

Compte-rendu du CSAL du 15 octobre 2026

Présentation de l'évolution des missions des ESI

•À Angers, les activités présentées relèvent surtout de la continuité des missions existantes.
La question des effectifs, de la charge et de la capacité à prendre de nouvelles missions demeure importante, notamment à l'horizon 2027-2029.
•À Nantes, la reprise de la plateforme et les activités autour des hyperviseurs et de Kubernetes marquent une évolution des missions (au total 70 hyperviseurs ont vocation à être administrés au PTS)
•ESI d'Orléans, l'année 2026 présente une dynamique différente, avec deux départs de mission.
•La maîtrise d'œuvre de Téléactes est assurée par une équipe récente, qui a repris cette mission en 2022.
Le développement de Géode 2 est mené avec BSI2. Le départ à la retraite d'un B Prog et celui, concomitant, de l'analyste de BSI2 ont eu un impact sur l'organisation. Amiens s'est porté volontaire pour contribuer à hauteur de 100 jours-homme.
Cette contribution permettrait de réaffecter la ressource d'Orléans à des missions du CQF.
Un plan d'action spécifique au Mainframe est également prévu.
•La CFDT a demandé un point sur le transfert des missions du SIL d'Orléans vers Tours, évoqué en CSAL extraordinaire au mois de septembre. À ce stade, la situation n'a pas évolué, un délai a été laissé jusqu'après les congés d'automne afin que chaque agent puisse mener sa réflexion à son terme.
•ESI de Rennes : de nouvelles missions OPS sont arrivées, mais aucune charge spécifique n'a été relevée. Le centre OPS a toutefois été renforcé par des recrutements cette année, en raison de l'augmentation des projets attendus sur Nubo.
•Une partie des missions a été ré-internalisée, mais il reste encore 7 prestataires sur 10. L'objectif de ré-internalisation se poursuit.
•ESI de Tours : Les évolutions de missions à Tours sont liées à la création de l'antenne OPS l'an dernier.
L'équipe, composée de cinq personnes, ne disposait initialement que d'une seule mission.
Les missions REF ALIM et Portail SG donnent désormais du travail pour l'ensemble de l'équipe.

Tableau de bord de veille sociale

•Le volume d'heures écrêtées a augmenté, même si le nombre d'écrêtements reste stable. La situation varie selon les établissements. Les responsables d' ESI ont reçu les agents concernés afin de vérifier si ces situations étaient liées à des difficultés personnelles ou professionnelles. Une prise de conscience est engagée et des interventions auprès des agents ont déjà eu lieu. Le suivi des volumes écrêtés reste toutefois à renforcer.

Auparavant, l'Assistant de Prévention transmettait régulièrement ces volumes au RESI. En son absence, le suivi s'est quelque peu dégradé.
Le taux de télétravail reste élevé. Une légère baisse est observée, mais elle pourrait être liée au changement d'outil : le décisionnel SIRHIUS doit être décommissionné et Polaris permet des extractions plus précises, ce qui pourrait expliquer l'écart constaté.
On observe également un léger rajeunissement de l'effectif moyen sur le périmètre de la DISI
La situation des vacances de postes varie selon les établissements. À Tours, les effectifs sont presque en adéquation avec les besoins. À Angers, le nombre de postes vacants a diminué par rapport aux années précédentes, tandis que beaucoup de postes restent à pourvoir à Nantes.
Un important travail est mené pour renforcer l'attractivité des postes, améliorer les recrutements et mieux accompagner les nouvelles recrues, en leur proposant un suivi de qualité. La Disi mène des actions de communication diversifiées, notamment auprès des écoles et des chambres de commerce et d'industrie.
La féminisation des métiers du numérique constitue un autre enjeu. Il s'agit notamment d'intervenir dès le plus jeune âge pour encourager les jeunes filles à s'orienter vers ces métiers. La part des femmes à la DISI Centre-Ouest devrait passer prochainement sous la barre des 20 %.
La ville de Nantes est particulièrement tendue sur le marché de l'emploi informatique (privé comme public).
La Directrice note l'arrivée de collègues en sortie d'ENFIP, mais déplore que les profils analyste soient rares, et que les PSE B ou A se raréfient également.
La Disi se fixe toujours l'objectif de 100 % de comblement des postes vacants.

Résultat de l'Observatoire interne (février mars 2026):

Cette enquête est un moment important pour mieux comprendre le vécu quotidien des agents, selon les mots de la Directrice. Elle peut apporter une vision utile et permettre de concevoir des réponses adaptées aux besoins, plutôt que des solutions standardisées, à condition que le taux de participation soit suffisant.
L'an dernier, la participation avait été fortement encouragée. Cette année, il a été décidé de ne pas relancer autant les collègues, afin de voir s'ils s'empareraient spontanément de la démarche. La participation a finalement été plus faible qu'espéré (47%). Ce taux de participation médiocre (10 points de moins qu'en 2025, et très inférieurs aux autres Disi et à la moyenne Dgfip) ne permet pas, selon la Direction, de tirer des conclusions.
Baisse de la motivation, baisse de la fierté dans le travail, moindre satisfaction dans les résultats obtenus, plusieurs indicateurs sont assez alarmants.
La suite donnée cette année est de présenter et d'engager une discussion avec les agents au sein de chaque pôle pour identifier les sujets à inscrire au plan d'action.
La Directrice adjointe indique qu'avec le peu de moyens à la disposition, elle a mobilisé du budget pour remplacer du matériel informatique et essayer d'améliorer le quotidien des agents.
Elle prend également l'exemple de Rennes, où, à l'occasion du déménagement à venir, l'ensemble du mobilier va être renouvelé.

Présentation du projet de réorganisation des portefeuilles au sein de l'Esi de Nantes :

La restructuration concerne le pôle PIPRO, qui va être séparé en 2. La Direction explique ce projet par la montée en puissance de MEDOC DB, une volonté d'accompagnement accru et de pilotage plus resserré.
il s'agit d'augmenter le nombre de chefs de service, avec le recrutement d'un IDIV Classe normale.
La nouvelle organisation présente un découpage en 3 pôles au lieu de 2 :
- RSP Forcé → 2 équipes Gestion des plateformes et Développement – 10 agents + 1 apprentie
- FE (futur IDIV) → une équipe Fisclaité des Entreprises / Médoc – 9 agents + 2 prestataires
- Intégration technique des Pros et STSTE → 4 équipes : IA T Medoc DB, EA INTEX Medoc DB, IIA T RSP, STSTE – 10 agents.

Point d'information sur le déménagement à Rennes :

Le projet a été validé par la Commission régionale de l'immobilier public en juin, ce qui a permis le déblocage des crédits.
•Dans la foulée, la maîtrise d' œuvre a été désignée en juillet, et la feuille de route interne a été établie, avec la nomination d'un chef de projet pour le suivi et le pilotage opérationnel.
La constitution de groupes de travail avec dynamique participative des agents est en cours.
Une réunion d'information pour tous les agents de l'ESI avec la Directrice et son adjointe a eu lieu le 8 octobre.
En cours : travaux sur les plans, sur l'agencement des espaces de travail et sur l'achat des mobiliers. Les bureaux seront plus petits (1,60 m). Définition d'un type d'immobilier qui va être commandé dans les semaines à venir (acheté sur 2 années).
Le calendrier est très serré. La définition des besoins en terme de plan pour que la MOE puisse lancer les travaux sur proposition de plans est en bonne voie d'aboutir (avant projet définitif fin octobre).
Le travail d'agencement va être fait avec un ergonome et l'ISST mais aussi avec les collègues.
Le début des travaux est prévu en mars 2027 mais ceux-ci ne peuvent commencer qui si la DRFIP quitte les lieux actuels.
La fin des travaux est prévue en novembre 2027 pour permettre un emménagement avant le 31/12/2027.
La Cgt demande à ce que les plans soient communiqués à l'inspecteur santé sécurité au travail et à l'ergonome avant que l' Avant Projet Définitif ne soit bouclé, pour s'assurer que le choix des cloisonnements réponde aux préconisations en matière d'ergonomie des lieux de travail (surfaces, volumes). Le chef d'établissement répond que ça sera fait dès que le plan sera stabilisé, mais que le délai sera très contraint et que leur intervention à ce stade sera nécessairement plus limitée que lors des phases ultérieures d'aménagement.
Nous avons également réitéré notre inquiétude sur la restauration collective, le restaurant administratif de Magenta étant déjà surchargé, l'arrivée d'une centaine de personnes va générer des tensions extrêmes. La Direction indique qu'un 2 eme restaurant administratif existe non loin, au Turgot, et qu'une troisième piste serait en réflexion avec un restaurant inter-administrations.

Vos représentants Cgt lors de cette instance de dialogue :
Cynthia Cailler, Sandrine Teurtrie, Laurent Pruvost et Bruno Ronflé

En cas de questions, n'hésitez pas à nous solliciter : **cgt.disi-centre-ouest@dgfip.finances.gouv.fr**