



Comité social d'administration de service central du réseau de la DGFiP

Déclaration liminaire

Madame la Présidente,

Avant de rentrer dans le vif du sujet, nous rappelons la fidélité à la France de nos compatriotes de Saint-Pierre-et-Miquelon, payée au prix du sang librement versé par ses enfants. Nous assurons la Nation de la fidélité de nos collègues de la direction locale des finances publiques. Nous exigeons la plus grande fermeté de la République face aux tentations hégémoniques sur l'océan Atlantique Nord.

Les nouvelles autorités américaines ont, sans concertation aucune, renversé les politiques sociales de leur État fédéral. Le télétravail est abrogé ainsi que la diversité, l'égalité et l'inclusion au profit assumé de la sélection sur le mérite et les compétences. Sur le premier point, nous n'en sommes pas encore là puisque nos locaux sont organisés pour le travail à distance. Ils ne sont pas en mesure d'accueillir en totalité nos collègues nantais ou de la DIE. Ces décisions interrogent notre culture de travail et de dialogue social. Nos manières de faire peuvent changer de tout au tout comme nous l'avons déjà expérimenté au début de la décennie.

Dans ce monde toujours plus hostile, notre ordre du jour aurait dû être placé sous l'égide des effectifs, des emplois et des compétences. Les débats sont habituellement francs et constructifs. Cependant, en l'absence de loi de finances, nous perdons toute maîtrise du pilotage de nos ressources.

À défaut des ressources, nous pouvons améliorer nos méthodes de travail. L'harmonie des relations sociales est un gage d'efficacité et de bien-être. Nous notons avec satisfaction la volonté de reprendre en main la gestion de la délégation à la transformation numérique (DTNum). La communication descendante, horizontale et montante est sans doute le point de résolution de cette crise. Il est nécessaire d'inscrire la pratique professionnelle dans le référentiel-qualité de la fabrication du système d'information. Les prestataires doivent par ailleurs trouver leur juste place par rapport aux agents titulaires et contractuels. La partie ne sera pas simple. Nous espérons que le plan d'action – en amélioration constante, nous l'espérons – donnera pleine satisfaction.

Le déménagement de la DTNum en totalité à Fontenay-sous-bois sera-t-il le signe du renouveau ? En tous cas, les collègues des bureaux concernés expriment des doutes sérieux sur leur nouvel environnement. Les points de blocage sont bien connus : éloignement des résidences administratives et familiales ; distribution et ambiance des locaux (cloisonnement des plateaux notamment) et restauration, au sujet de laquelle nous vous remettons une pétition exprimant les réserves des agents. À ce sujet, nous exigeons notamment le respect minimal des normes NF X 35-102 pour l'installation des postes de travail ainsi que NF X 35-103 & NF EN 12464-1 pour l'éclairage intérieur sans parler des normes NF EN ISO 7730 pour le confort thermique et NF S 31-80 (indice de classement : X 35-203) pour l'acoustique.

Nous vous savons gré de profiter des instances pour évoquer régulièrement le sujet. Toutefois, il nous semblait plus juste de voter le projet en formation spécialisée avant la campagne de mutation. Ne nous faisons pas d'illusions. Ceux qui suivront cette première année ouvriront un mercato informatique 2026 un peu plus mouvementé que d'habitude.

Je vous remercie.



Sur l'observatoire interne, l'administration est à l'écoute des agents. C'est à la demande de la DGFiP que les résultats sont étudiés service par service dès lors qu'au moins 20 agents ont répondu.

La DTNum sera suivie dans le temps.

PV du CSASCR du 25 janvier 2024 (pour avis)

Avis favorable

PV du CSASCR du 22 février 2024 (pour avis)

Avis favorable

PV du CSASCR du 25 avril 2024 (pour avis)

Avis favorable

Présentation du plan d'action mis en place à la DTNum (pour information)

Le recrutement sur une base ouverte et non discriminante (autrement que par priorité légale des agents titulaires !) est un gage de compétence. Il est nécessaire d'améliorer la méthodologie. Cela passe notamment par une publication transparente des fiches de postes, tant que ces derniers ne sont pas pourvus, donc sans doute au-delà des trente jours réglementaires.

Le cadrage des méthodes de travail commence dès l'accueil des nouveaux arrivants. La mise en place d'un parcours initiatique est l'occasion rêvée d'interroger les bonnes ou mauvaises habitudes de travail ainsi que le respect des standards de qualité. Les réunions plénières, les communautés Novae bien maîtrisée, les chartes du vivre-ensemble, les partages d'agenda, les newsletters &c. sont des outils nécessaires à la constitution d'un collectif cohérent. Un organigramme interne, régulièrement actualisé des prestataires à demeure, est nécessaire à la bonne connaissance des interlocuteurs. Encore faut-il jouer le jeu !

Nous rappelons que la médiation interne et le plan d'action sont un point de départ et non pas un aboutissement. L'adaptation d'une équipe ci-devant SI à l'agilité de la DTNum ne devait pas se faire aux dépens de sa culture industrielle.

Le « vivre ensemble » commence par le respect de chacun et de l'équilibre de ses temps de vie. Les mécanismes de soutien (assistant et médecin de prévention, psychologue notamment) sont des garde-fou à activer autant que de besoin. Les liens informels sont sans doute nécessaires à la bonne entente.

Depuis fin 2024, l'ambiance est apaisée après la médiation. Le sujet le plus difficile était celui du périmètre des métiers, notamment du côté du pôle données. Les inquiétudes sur ce sujet nécessitent un suivi.

Après quatre ans d'existence, la DTNum a atteint une maturité telle qu'elle a été réorganisée en 2024. Le changement de direction, annoncée ce matin, implique une synthèse de l'état des lieux à destination du nouveau délégué. Le plan d'action est en cours de consolidation. Le plan managérial prend en compte la médiation sociale de l'équipe DIODE, achevée en novembre.

Le contexte de la transformation se doit être réfléchi à moins de conduire à la crise que l'on a vécue. Il y a des choix d'innovation, notamment autour de l'IA générative, qui doivent s'inscrire



dans l'organisation de la DGFIP. L'administration espère que le futur délégué (nommé le 31 mars) assurera la continuité du plan d'action.

Il y a au sein de la DTNum une variété de profils et de compétences qui nécessitent une charte du « vivre ensemble. »

Comment fait-on pour internaliser les compétences (rares) et une culture d'innovation peu infusée ? Il est nécessaire de faire appel à des contractuels et prestataires tout en privilégiant les titulaires. La dépendance aux contractuels et prestataires n'est pas une cible. À travers l'académie du numérique, on diffuse les compétences telles que la data science. Il y a une vraie demande des agents et de l'administration d'acquérir et de conserver ces savoir-faire.

On industrialise l'innovation dès lors qu'elle est éprouvée.

L'administration exprime une grande vigilance sur les cas individuels.

Point sur le déménagement au Xylo (pour information)

Nous ne sommes pas maîtres du bâtiment puisque nous n'avons pas loué la totalité des 8 étages mais 7 seulement. Nous tenons à souligner ce défaut de négociation immobilière qui n'est pas une question de mètres carrés mais de droits sur le bien. Nous sommes pieds et poings liés par le bailleur Convivio, y compris dans les appels d'offre de restauration d'entreprise.

Nous avons lu avec satisfaction la note d'accompagnement de la campagne de mutation 2025 pour la sphère informatique. Nous regrettons qu'elle n'ait pas pu être publiée avant l'ouverture du mouvement général mais « en plein milieu de la bataille. » La fiche d'accompagnement de la mutation donne des éléments précis. Bien plus que les deux journées du DGS, l'encadrement de proximité assure un soutien nécessaire aux agents.

Nous vous remercions des précisions apportées à la foire aux questions (FAQ), notamment sur les questions pratiques des crèches ou de la restauration.

La question des tiers lieux fait l'objet d'une opposition hiérarchique de principe dans certains bureaux. Effectivement, les centres des finances publiques disposent d'un accès WiFi Agents. Peut-il être utilisé ? Nous prenons acte de l'exclusion de principe du CIP Noisiel et de Noisy-le-Grand, qui reviendrait à annuler le déménagement.

Les collègues nous font part toutefois de leur perplexité. Nombreux vont suivre la mission la première année. Toutefois, il faudra s'attendre à un mercato 2026 passablement mouvementé.

Quid de la place des prestataires ?

On a recruté de nombreux informaticiens appuyés par de nombreux prestataires. L'administration a constaté une densification du Montaigne et du Maille Nord. On a privilégié la localisation près du RER A. Les opérations immobilières ont pris du temps. Le déménagement perturbe les structures. Le choix était de regrouper des structures dispersées et entassées. Outre l'information tardive, les agents ont été perturbés par les interrogations sur l'organisation matérielle.

Ce qui est clair, c'est qu'on ne pouvait pas rester sans agir. Il faut se saisir de ces mètres carrés. L'administration reconnaît le caractère tardif de la demande annoncée en novembre pour une décision à prendre par les agents en février. L'opération a été pensée SSI-DTNum pour répondre au manque de place à Noisy-le-Grand mais selon la règle budgétaire des m²/agent.

On réfléchit au positionnement des cloisons. Les m² ne sont pas « privés » mais pour la DGFIP. Les surfaces seront accordées selon le nombre d'agents. Mais les salles de réunion seront mutualisées. Les services seront partie prenante de l'organisation des lieux. Il n'y aura ni open-space ni flex-office. Les cloisons sont à 3/4-hauteur.



Si on avait pris le 8^e étage, plus d'agents auraient dû déménager.

Quant à la pollution, il y a des sujets qu'on ne maîtrise pas.

Le 1^{er} septembre, nous commencerons par la DTNum. Il n'y a pas de deadline pour les autres bureaux.

L'administration prend à sa charge la réalisation d'une enquête anonyme de satisfaction à destination des agents.

132 inspecteurs et équivalents sur 145 ont d'ores et déjà exprimés un vœu avant le 22 janvier (dont 130 avec un vœu Xylo et 116 pour rejoindre le Xylo en vœu n° 1) et 7/8 contrôleurs. Il reste une bonne dizaine de collègues à devoir envoyer des formulaires papiers. Trois ou quatre d'entre eux n'ont pas encore été contactés. Ils sont suivis quotidiennement à travers leur correspondant RH.

L'encadrement de proximité a été pris en compte par la hiérarchie. Les agents concernés ne sont pas en concurrence puisque les postes ne sont pas réputés vacants dès lors que les titulaires ne sont pas partants.

Pour les contractuels, on aura au 1^{er} mars la vision de leur souhait.

Le délai de séjour est levé pour ceux qui suivent la mission.

La prime de réorganisation de service est fondé sur le déplacement sur une autre commune d'implantation et une réorganisation formelle. L'application de la PRS est une mesure généreuse d'accompagnement.

SPiB a fait une proposition et proposé des aménagements financés sur la base du programme 156 (sur une enveloppe réservée) en plus des travaux effectués par le bailleur. La cible est de présenter aux agents des plans avec photos « showroom. » Il y aura un temps d'échange sur le type de cloisonnement proposé.

Les horaires d'ouverture font l'objet de discussion avec le bailleur.

On a validé avec l'ESI Noisiel le fait que les collègues de Noisiel puissent utiliser la place de parking pour y prendre la correspondance RER. Question a été posé au SG pour l'utilisation des parkings du Montaigne ou du centre d'affaires.

Une crèche (sans place pré-réservé) sera disponible à 10 min à pied. Elle est indiquée dans la FAQ.

Le bailleur a contracté avec Foodles pour l'offre de restauration en liaison froide. Il y aura les frigos connectés (via le téléphone ou un badge). Il y aura un comptoir barista et au comptoir (trois plats chauds au choix, renouvelé le lundi et le mercredi) avec un bar à salade, sandwich ou pâtes avec les périphériques. Le prix sera le 8,10 € avec un plat et un périphérique (5,50 € est le tarif plafonné de référence ministériel en Île-de-France avec une différenciation par indice). Foodles est prêt à recevoir un groupe d'utilisateurs. Le click & collect permet une réservation la veille (sushi). Les marchandises sont livrées à 7h30 du matin.

Des tisaneries seront être en outre aménagées à chaque étage.

On est passé à une nouvelle organisation du travail (télétravail). Il y aura un cloisonnement et non pas de l'open-space.

Sur les tiers lieux nous avons complété la question en se basant sur le cas par cas. Il n'est pas opportun de les maintenir à Noisy-le-Grand ou à Noisiel pour les besoins de dé-densification du SSI sur ces sites.



Questions diverses

Déménagements dans les services centraux

Date du prochain CSASCR/Calendrier du dialogue social

Le prochain CSA SCR aura lieu le 28 avril sur la question des emplois.