

CSASCR MARDI 23 JUIN 2026 – COMPTE RENDU

En pleine semaine caniculaire l'administration a rappelé les principes mis en place vis-à-vis du collectif professionnel.

Ces recommandations comportent des mesures de prévention concernant aussi bien l'aménagement des locaux que l'organisation du travail.

Partout où cela est possible, il faut mettre à disposition des espaces de travail partagés climatisés ou rafraîchis, ou géographiquement moins exposés au soleil, dans les bâtiments.

Lorsque cela permet de répondre effectivement à la situation de manière appropriée, compte tenu par exemple des solutions de transports, l'adaptation des horaires de travail afin de limiter la durée et l'intensité de l'exposition pourra être envisagée, en permettant notamment de commencer la journée de travail plus tôt. L'organisation de pauses supplémentaires ou plus longues aux heures les plus chaudes, si possible dans un espace aéré et rafraîchi, est également préconisée, notamment là où les espaces de travail connaissent des températures élevées.

L'augmentation du nombre de jours de télétravail, jusqu'à 3 jours par semaine dans le respect de l'orientation donnée par le secrétariat général, est également recommandée. S'agissant des parents dont les enfants ne peuvent être accueillis dans leur établissement scolaire, le dispositif d'autorisation spéciale d'absence pour garde d'enfant peut être mobilisé.

- **Nouvelle feuille de route de la direction de l'Immobilier de l'État (DIE)**

La DIE doit faire face à des enjeux internes et externes :

- création de la foncière de l'État au 01/01/2027 (volonté des parlementaires)
- évolution de transformations numériques majeures (NSG Nouveau Socle de Gestion) – impact de l'IA – Questions de souveraineté, sécurité de son système d'information.
- évolution de l'équipe dirigeante de la structure
- évolution de la DIE avec une révision des missions

L'objectif est de faire un diagnostic de la structure pour atteindre la cible de transformation de la DIE après 10 années d'existence.

Cette feuille de route n'a pas pour objectif de déterminer la doctrine de la politique immobilière de l'État.

La direction de la DIE indique qu'elle n'a pas d'idée pré-définie sur l'organisation à mettre en place.

La phase diagnostic est en cours. La démarche de réflexion actuelle concerne uniquement l'organisation de la DIE au niveau de l'administration centrale.

Pour faire son diagnostic la direction s'appuie sur la cellule de conseil interne du secrétariat général des ministères économiques et financiers.

Un séminaire de l'encadrement s'est tenu mi-avril pour lancer le diagnostic et plus de 40 agents se sont portés volontaires pour participer aux groupes de travail de co-construction.

Les groupes de travail débiteront leurs activités au mois de septembre.

La finalisation de la feuille de route est prévue pour la fin de l'année.

L'organigramme de la DIE sera réadapté pour intégrer la fonction de tutelle de la future foncière.

L'objectif est d'avoir une feuille de route définie en fin d'année. La DIE aura un nouveau rôle qui sera une tutelle pour la création de la foncière de l'État.

La foncière de l'État prendra la forme d'un établissement public à caractère industriel et commercial (EPIC).

Cet outil opérationnel ne remplacera pas la DIE dans la définition de la stratégie et de la doctrine immobilière.

La DIE conserve la responsabilité exclusive de l'inventaire immobilier et de la stratégie domaniale.

La stratégie immobilière intègre désormais le changement climatique comme facteur de résilience des bâtiments.

La valorisation du patrimoine ne se limite plus aux cessions mais inclut les baux emphytéotiques et la valorisation environnementale.

La foncière de l'État servira de levier économique pour réinvestir dans les bâtiments occupés par les services publics.

La direction demande un plan d'action global sur les nouveaux dispositifs de valorisation domaniale.

La CFTC salue le fait que les agents et les cadres sont invités à s'exprimer. Il faut entendre leurs expressions.

Concernant l'impact de l'IA sur les missions, la CFTC souhaite que les agents impactés soient accompagnés notamment en cas de disparition ou de transformation radicale des métiers.

L'IA peut être une chance mais ses impacts (sur l'emploi et les conditions de travail) doivent être identifiés et générer un accompagnement des agents.

À ce stade en termes d'IA, l'objectif est d'avoir des outils pour permettre d'avoir des améliorations ponctuelles. La direction indique qu'il n'y a pas de charge de travail supplémentaire générée par l'IA.

L'objectif de la DIE est la valorisation du patrimoine immobilier de l'État. La cession des biens n'est pas la seule mission de la DIE.

- **Évolution de la structure de la DTNum: regroupement du pôle Anticipation gouvernance et du pôle Intelligence Collective**

Aujourd'hui la DTNUM est organisée en 5 pôles :

- pôle données et IA (58 emplois)
- pôle expérience utilisateur (46 emplois)
- pôle intelligence collective (7 emplois)
- pôle talents et académie du numérique (11 emplois)
- pôle anticipation et gouvernance (11 emplois)

Les fonctions supports sont réparties entre le pôle anticipation et gouvernance, pour la gestion budgétaire, et le pôle talents et académie du numérique, pour la gestion RH, la gestion bâtiminaire et l'assistance informatique.

Le projet de réorganisation de la DTNum a pour objectif la réduction des silos entre les pôles, une meilleure mobilisation des ressources travaillant pour les fonctions supports et une meilleure mise en oeuvre des procédures propres à la DGFIP.

Les pôles anticipation et gouvernance et intelligence collective ont des missions proches. Cela est particulièrement marqué dans leur proximité avec le réseau de la DGFIP. Cette proximité s'exprime via :

- l'animation de la communauté de la transformation numérique (pilotes d'accompagnement du changement, référents transformation numérique, champions du numérique),
- la coordination du dispositif de simplification et de proposition d'amélioration du numérique appelé IDNum,
- le laboratoire d'innovation nommé fabrique numérique,
- l'organisation d'événements et la communication.

Les deux pôles ont aussi des missions proches du fait de leurs interactions avec les communautés numériques externes, en particulier l'interministériel, le monde académique et l'international.

Le projet de restructuration de la DTNum vise à regrouper ces deux pôles afin de faciliter la coordination entre leurs équipes respectives et de permettre une plus grande capacité d'action en donnant au pôle résultant une taille plus importante.

Le projet de restructuration a aussi pour objectif de regrouper dans une seule équipe les personnes en charge des fonctions support transverses (gestion budgétaire, gestion RH, gestion bâtementaire et assistance informatique). Cette équipe sera rattachée directement au délégué.

La création de l'équipe transverse rattachée au délégué permettra une meilleure interaction avec chacun des pôles.

La mise en oeuvre du projet de réorganisation de la DTNum s'étend sur plusieurs mois :

- La réflexion sur cette réorganisation a commencé à la fin de l'année 2025,
- Elle a été partagée avec les membres du comité de direction du service puis annoncée à l'ensemble des agents lors d'une réunion de service en début d'année 2026,
- Le projet a été retravaillé avec les membres du comité de direction tout au long du premier trimestre 2026,
- Un schéma de réorganisation a été présenté pour discussion en avril aux encadrants du service,
- Une présentation du projet a été faite par le délégué le 9 juin 2026 aux agents des pôles intelligence collective, talents et académie du numérique et anticipation et gouvernance.

Cette présentation a été suivie d'une discussion sur les détails de la réorganisation.

La modification de l'organisation de la DTNum est prévue pour le 1er septembre 2026.

La CFTC restera attentive à l'impact de cette restructuration sur le collectif professionnel concerné.

- **Travaux RATP, métro et RER durant les congés d'été 2026 impactant les agents**

La Direction Générale s'engage à rappeler aux chefs de bureaux que l'assouplissement de Télétravail jusqu'à 3 jours est possible. Il est possible d'examiner les situations particulières pour des aménagements plus importants au cas par cas. Une note de rappel aux chefs de bureau sera envoyée entre le 1er et le 10 juillet.

Des aménagements horaires seront possibles pour les agents les plus impactés. Un suivi spécifique peut être mis en place pour les situations individuelles sensibles.

La CFTC reste attentive à l'impact des travaux sur les transports en commun en IDF pour le collectif professionnel. Pour les agents, l'impact sur les modalités d'exercice des missions doit être le plus faible possible alors que les périodes de fortes canicules se



multiplient. Beaucoup de services de la DGFIP seront impactés (Fontenay-sous-Bois, Noisy le Grand, Noisiel...).

L'usage du véhicule pour se rendre sur son poste de travail peut être une solution mais compte tenu du coût des carburants cela n'est pas sans incidence sur le pouvoir d'achat des agents.

Chaque agent usager du RER A présente une situation personnelle différente (domicile plus ou moins loin du site de travail, facilité à utiliser les transports en commun alternatifs, contrainte personnelle...) et sera impactée par cette situation temporaire. Ce chantier sur le RER A n'est pas du fait des agents, mais il va impacter nos conditions. L'administration doit être attentive à l'impact de ces travaux sur les conditions de travail.

Vos représentants CFTC sont à votre écoute.

Vos élus CFTC au sein des services centraux sont mobilisés pour relayer vos interrogations et vos attentes.

N'hésitez pas à les contacter : cftc.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr