la cgt 15 Finances Publiques

TRIBUNE SYNDICALISTE

Bulletin édité par la section CGT-DGFIP du Cantal

Numéro 126 — 17 juin 2025

CSAL SÉANCE du 17 JUIN 2025

Représentants de l'administration :

Mme DESHAYES, M. JOUVE, Mme CARANOBE, Mme CABANE, M ABHAMON

Représentants des personnels :

CGT – Finances Publiques : M. BRUN (T), M. MAYNARD (T)
FO DGFiP : M. ANTHONY (T), M. DEJOU (T)
SOLIDAIRES Finances Publiques : M. GALLOT (T), M. GRIFFAULT (T)

M ABHAMON : secrétaire — CGT Finances Publiques : secrétariat adjoint

Mme DESHAYES ouvre la séance à 9h30

1°) Approbation du PV du CSAL du 17 avril 2025 (pour avis).

Sans observation le PV est approuvé
Pour : FO (2) – Solidaires Finances (2)
Abstention : CGT (2)

2°) Bilan de la Formation professionnelle 2024 (pour information) et plan local de formation 2025 (pour avis)

Mme CARANOBE présente le bilan de la formation professionnelle 2024 qui fait ressortir :
– un service local de la formation professionnelle de 1A+ et 2B ;
– une équipe locale de formation professionnelle composée de 11 A
– 156 nombres d'heures dispensées au sein de la direction ;
– 149 agents ont bénéficié d'au moins une formation soit 66,52 % de l'effectif ;
– 25 sessions ont été organisées en local dont 16 en formation continue (vivre le changement, secourisme, gestion de l'agressivité, formation santé, présentation de la campagne des avis…) ;
– préparation aux concours.

M BRUN (CGT) rappelle l'attachement de son organisation syndicale à la formation professionnelle initiale et continue de qualité avec les moyens adéquats.
À la présentation de ce bilan il constate que:
– l'équipe de formation, contrairement aux années passées, est composée uniquement de cadre A, ce qui pour lui n'est pas satisfaisant ;
– une baisse de l'activité de la formation professionnelle ;
– un taux d'absentéisme encore très élevé en matière de e-formation.

Mme DESHAYES partage l'avis de la CGT concernant l'équipe de formation. Elle souhaite à l'avenir associer davantage les agents B et C pour assurer la transmission des connaissances et avoir la garantie que les services «disposent » d'agents bien formés. Il convient de trouver des sujets de formations utiles afin de constituer des binômes.
Concernant la baisse de la formation elle explique qu'en 2023 les formations GMBI et la fin du NRP (avec les formations liées aux changements) ont concernés un grand nombre d'agents.
Enfin, s'agissant de l'absentéisme pour les e-formations, elle rappelle que celles-ci sont réputées suivies dès lors que les agents ont validé le parcours entièrement.
Il conviendra de faire un rappel à ce sujet

M BRUN (CGT) indique que la masse de travail dans les services et le manque d'agents fait qu'un certain nombre de collègues ne souhaitent, ni s'investir dans l'équipe de formation, ni participer a des sessions de formations.
Il demande par ailleurs si des disparités existent toujours entre les agents des sites de Saint-Flour et Mauriac.
M JOUVE répond que la direction locale n'a pas de données récentes à fournir mais a constaté que ces disparités avaient tendance à se réduire.

Mme CARANOBE présente le plan local de formation 2025 dont les objectifs sont :

-Former les agents dans l'appropriation des méthodes et outils de travail des différents metiers selon les axes du PNF 2025

– Former a la sécurité incendie (PSC1, EPI)
– Former aux gestes de 1er secours
– Formations pour l'amélioration des conditions de vie au travail (Gestes et postures – burn-out – égalité hommes/femmes – santé mentale)
–Poursuivre l'accompagnement dans le cadre des préparations aux concours et sélections

Plan de formation :
Déclinaison des formations du catalogue national :

– la fiscalité des particuliers et amendes
–sécurisation des adresses / France services / protection et sécurité des agents / démarches foncières
– la fiscalité des entreprises
– fiscalité internationale / accise sur les produits énergétiques
– les missions foncières
– Taxes d'urbanisme / attestation immobilières
les missions financières et comptables de l'État
– RGP / Portail successions vacantes / garanties et plan CCSF / Paye
– développeur / sécurité numérique / acculturation numérique
– le contrôle fiscal
– Rescrits / Ficoba / e-commerce / TVA
– la transformation de la DGFIP comme objectif collectif
– Inclusion-accessibilité numérique / gestion intranets / recrutement
– le secteur public local et hospitalier
– Roxi / Dataviz / CDL
– Formations ≪ locales ≫ envisagées en 2025 :
– Formation ≪ adaptation ≫ pour les nouveaux agents
– Formation marches publics
– Formation visa de la paye
– Formation des agents Maison France service
– Accompagnement des agents dans le déploiement de la facturation électronique
– Formation présentation des agents – décroché téléphonique – accueil tous canaux

Note : Les trois formations pour l'amélioration des conditions de vie au travail (burn-out – égalité hommes/femmes – santé mentale) ont été proposées par les représentants de la CGT Finances publiques et sont financées par le budget de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail du CSAL.

Mme DESHAYES soumet le plan local de formation 2024 au vote : vote à l'unanimité

3°) Exécution budgétaire 2024 et budget prévisionnelle 2025 (pour information)

Mme CARANOBE présente le budget :

Bilan 2024
Montant de la DGF au 01/01/2024 : 774 133 € en AE et 853 784 € en CP
L'exécution budgétaire n'a pas posé de problème particulier.
À noter sur l'exercice 2024, une diminution:
• des dépenses d'affranchissement de 10 000 € par rapport à 2023
• des frais de déplacement mission de 3 000 € par rapport à 2023
et une augmentation de 13 K€ des postes « achats – locations de matériels » et « fournitures » principalement liée à la création du SAPF. Cette augmentation a été accompagnée par un financement supplémentaire de la direction générale.
Prévisions 2025
La DGF initiale 2025 s'élève à en AE: 705 769 € et en CP: 815 156 €
La prévision budgétaire 2025 doit tenir compte d'un certain nombre d'évolutions :
– vigilance particulière sur les frais d'affranchissement en raison de l'objectif de réduction de ce poste fixé à l'ensemble des directions au niveau national et dans la continuité des efforts conséquents déjà entrepris par la DDFiP en 2024 ;
– utilisation privilégiée et prioritaire du parc automobile de la DDFiP (renforcé en véhicules électriques en 2024) pour contribuer à générer une baisse des frais de déplacement ;
– accompagnement de la réinstallation de certains services sur Aurillac (confer CSAL-FS du 11/04/2025).

M BRUN (CGT) dénonce une nouvelle fois un budget en baisse d'environ 10 % qui aura inéluctablement des conséquences sur les missions, les procédures et les conditions de vie au travail des agents.

Mme DESHAYES rappelle que ce budget découle de la loi de finances, qu'il est tenu et assuré. Il permet en outre des conditions de vie au travail correctes.
Concernant l'envoi des recommandés, elle indique qu'un envoi par ClicEsi sera bientôt possible.
Pour M JOUVE cela ne devra pas constituer un prétexte pour envoyer plus de lettres recommandées.

Mme CARANOBE indique que la direction essaie de répondre aux mieux aux conditions d'installation des agents.

Pour M BRUN ce budget de rigueur est un coup supplémentaire porté aux agents qui voient les effectifs se réduire drastiquement depuis des années, leurs rémunérations bloquées et leurs conditions de travail détériorées.

4°) Mise à jour du TAGERFIP de la Trésorerie Hospitalière du Cantal (pour information)

M JOUVE précise que la THD a initialement été créée avec 1 cadre A+ et de cadre A localisés à Aurillac. Après fonctionnement, il s'avère qu'une solution différente peut-être envisagée. Sachant que Saint-Flour

est le « siège » de la THD il convient de mettre en cohérence une situation déjà existante, savoir implanté un A à Aurillac et un A à Saint-Flour.
Il n'y a pas à ce jour de réflexion sur une évolution plus importante en termes d'organisation de la THD.

5°) Observatoire interne 2025 (pour information) Document en pièce jointe

M JOUVE présente l'enquête sur l'observatoire interne 2025 a été réalisée du 14 janvier au 25 février 2025, dans le respect de l'anonymat des participants.

52 891 agents de la DGFiP ont complété l'enquête, soit un taux de participation de 54 %, en progression par rapport à l'année 2024 de 7 points.

Localement, ce sont 128 agents de la DDFiP du Cantal qui ont répondu à cette enquête, soit un taux de participation de 55 %, en hausse de 7 points par rapport à l'année 2024.
Il passe en revue les résultats de la DDFIP qui en apparence semblent meilleurs qu'en 2024.

Pour M BRUN (CGT) ces résultats sont en trompe-l'œil. Pour lui cet observatoire fait encore ressortir un niveau des conditions de travail dégradées.

6°) Questions diverses

M BRUN(CGT), concernant le déménagement des locaux syndicaux, regrette que la Direction n'ait pas communiqué suffisamment.
Il tient à saluer le travail remarquable des collègues du service BIL/Logistique et les remercie.
Il demande que le local CGT soit pourvu d'une ligne téléphonique.

Mme CARANOBE précise qu'une communication avait faite en direction des OS.

Mme DESHAYES rejoint la CGT quant à l'engagement des agents qui ont organisé le déménagement de l'ensemble des services.

M BRUN (CGT) relaie l'inquiétude des agents du PCE (et par ricochet ceux du SIE) suite à la parution d'une note traitant du transfert de l'expertise des PCE vers d'autres services (SIE, pôle dédié…)

Mme DESHAYES précise que ce point a été abordé en réunion avec les chefs de service sphère fiscale. Un groupe de travail sera organisé à la rentrée avec les agents du PCE. A ce stade elle n'entend pas procéder à une « révolution » ni à « un transfert de masse » .
Pour autant il y a des attentes fortes concernant le PCU avec un A+ à sa tête et la direction locale ne peut pas rester sans rien faire concernant son organisation. Il convient de s'interroger sur comment dans le même périmètre du contrôle fiscal on réorganise le service pour en faire un « vrai PCU », sachant que le département a la chance d'avoir encore une BDV de plein exercice.

M BRUN (CGT) constate qu'une nouvelle fois le mouvement local de mutation se prépare dans la plus grande opacité. Il interroge plus particulièrement la direction sur l'organisation du mouvement A pour lequel le délai d'un mois pour postuler n'a pas été respecté.
Mme CARANOBE répond que la direction a tenu a organisé ce mouvement dans les meilleurs délais et en tenant compte des nouvelles règles. Elle précise, concernant les A, qu'à l'avenir les fiches de postes seront publiées dès vacance et le délai d'un mois maintenu.

M BRUN (CGT) profite de cette instance pour dénoncer le choix scandaleux de l'opérateur ALAN qui au 1er janvier 2026 se substituera à l'opérateur historique qu'est la MGEFI. Ce nouvel opérateur issu de la start up nation est très loin de l'esprit mutualiste et que son seul but est lucratif et spéculatif.

C’est encore un très mauvais coup porté aux collègues qui bénéficient des prestations de la MGEFI.

M BRUN (CGT) dénonce, suite à la fermeture du restaurant Groupama, le choix incompréhensible et scandaleux qui a été fait de ne subventionner que deux restaurants sur Aurillac. Ce choix ne respecte pas les conditions d’octroi sachant que pour un il est situé à 15 minutes du lieu de travail et que pour l’autre il est fermé le lundi et ne propose pas le plat du jour le jeudi

Mme DESHAYES ne souhaite pas refaire le débat tenu au CDAS, mais tient à préciser que :
– les restaurant Groupama a fermé suite à la demande de l’opérateur ;
– qu’aucun restaurant collectif public ne pouvait répondre au cahier des charges imposé ;
– que le choix de généraliser les tickets restaurant n’a pas été retenu ;
– que les 2 restaurants choisis ont la capacité d’accueillir les agents de la DDFIP et pratique le subventionnement
Au 1er jour de fréquentation, le TZK à accueilli 36 agents et que le premier retour est plutôt correct ;
Elle précise que le temps de la multiplication des restaurants est révolu et qu’un point sera fait fin octobre.
Elle indique également que la Direction avait le sentiment d’avoir soutenu financièrement le restaurant Groupama pour une prestation de piètre qualité.

M BRUN(CGT) s’insurge contre cette analyse et dénonce une nouvelle ce choix qui ne permet pas à l’ensemble des agents de bénéficier d’une restauration collective (la direction ayant pris le parti de la proposer à seulement à une cinquantaine de collègues) et rappelle que l’action sociale dans le cas Cantal est réduite à néant du fait de l’absence d’un médecin du travail, d’une assistante sociale et mainteant d’une restauration au rabais.

Mme DESHAYES indique qu’elle interpelle régulièrement le Secrétariat Général sur « le désert social du département ».

Mme DESHAYES nous informe que les travaux concernant le SGC d’Aurilac ne pourront pas se faire en site occupé et nécessiteront obligatoirement le déménagement de ce service pendant au moins 6-7 mois à compter du début 2026. Cette question sera inscrite à l’ordre du jour d’un prochain CSAL /FS au cours duquel un représentant de la préfecture interviendra.

L’ordre du jour étant épuisé, la séance est levée à 12h00

Les représentants CGT Finances publiques, Patrice BRUN, Joël MAYNARD