

COMPTE-RENDU CSAL du 03/04/2025

Vos élus ont siégé à ce CSAL réuni en seconde convocation.

1-Bilan de la formation professionnelle 2024 et plan de formation 2025 :

Le Directeur insiste sur le fait que la formation est un élément indispensable dans la carrière des agents, d'autant plus que les mouvements d'agents sont beaucoup plus nombreux aujourd'hui. L'absentéisme n'est pas acceptable, sauf cas justifiés, y compris pour les e-formations dont le taux de non-exécution a fortement augmenté l'an dernier.

Nous avons souligné que les agents sont parfois tentés de faire un arbitrage entre une formation et l'exécution de leurs missions dans les services.

Le plan de formation 2025 prévoit que celles-ci se fassent le plus possible au plus près des agents et de leur métier. Le déploiement du wifi dans plusieurs salles de Direction est un point positif mais il reste le problème du nombre de formateurs. Une augmentation du vivier permettrait de prévoir des sessions supplémentaires (ex : formation CALC).

Vos élus ont pour ce plan de formation.

2-Tableau de bord des conditions de vie au travail :

Il est basé sur les résultats de l'Observatoire interne 2024, le DUERP 2023 et le tableau de bord de veille sociale 2023 .

Il en ressort que, si les ambiances de travail sont plutôt jugées bonnes par les agents, les tensions liées à l'accueil physique demeurent et s'accroissent.

Le taux de couverture des emplois est insuffisant, principalement en raison du manque d'attractivité du département.

3-Bilan du plan de transition écologique :

Ce plan s'étend sur les années 2023 à 2025. Des actions ont déjà été réalisées par la DDFIP au niveau de la performance énergétique des bâtiments, du parc automobile, de la protection de la ressource en eau (pose de robinets avec système d'économie d'eau...).

En 2025, seront désignés des ambassadeurs sobriété dans chaque bâtiment par appel de candidatures ouvertes à tous les grades.

La DDFIP s'est également inscrite dans le plan de mobilité de Saint-Étienne Métropole. Un questionnaire sera envoyé aux agents des postes concernés pour connaître leurs habitudes en matière de déplacements domicile-travail, afin que la Métropole adapte la fréquence de ses moyens de transports (bus, trams).

Questions diverses :

Nous avons évoqué la problématique liée à l'affectation locale des cadres A qui se fera désormais uniquement au fil de l'eau et au choix.

Le flou semble plutôt de mise à l'heure actuelle, et la mise en place de cette décision unilatérale de la Direction Générale n'est pas la même d'une DDFIP à l'autre.

La DDFIP 42 indique, pour l'instant, attendre les résultats des mouvements nationaux. Le Directeur ajoute que les priorités pour handicap ou restructurations des services perdureront.

Les inquiétudes sont, de notre point de vue, légitimes et rien ne dit que ce mode d'affectation n'aboutira pas à des injustices.

Cette réforme s'applique pour 2025 et les conclusions qui en seront tirées à l'issue donneront peut-être lieu à un nouveau dispositif en 2026...

Une pétition intersyndicale à ce sujet rappelle les dangers de cette réforme.

Il y a également un sujet d'inquiétude pour les collègues des RH et ceux des CSRH, lié à la rémunération du congé de maladie ordinaire à compter du 1^{er} mars.

Pour rappel, les agents ne recevront plus que 90 % de leurs salaires pendant 3 mois de congé maladie puis 50 % pendant les 9 mois suivants.

Les services RH et les CSRH vont devoir gérer un nombre conséquent d'opérations manuelles.

Pour le CSRH de Saint-Etienne, c'est environ 1 500 opérations manuelles par mois avec potentiellement des risques d'erreur liés au calcul même et à la masse.

Quand on connaît le manque d'effectifs actuel au CSRH, la mission risque de s'avérer très délicate.

La Direction nous a informés qu'elle avait accordé des crédits de vacataires supplémentaires.

Enfin, puisque la transition écologique s'applique aujourd'hui aussi à la DDFIP, nous avons proposé que les prochains collèges des chefs de service ou conventions de cadre A soient suivis en visio depuis les salles dédiées, par les cadres concernés qui pourraient y être regroupés.

Cette proposition sera étudiée par la Direction.

Vos élus CFDT-CFTC restent à votre disposition pour toute information et pour vous accompagner au besoin.