



COMPTE-RENDU CSAL du 17/06/2025

Ce CSAL était le premier en présence du nouveau Directeur.

1- Budget 2024 et prévisions 2025 :

La DDFIP enregistre une baisse de la dotation globale de fonctionnement versée par la Centrale, suite à une mesure d'économie nationale.

La DDFIP a rappelé les gros travaux effectués ces 2 dernières années sur les sites de Charcot (accueil), Roanne (pompe à chaleur), Mi-Carême (flex-office), Montbrison (brise-soleil orientables), Firminy (isolation), St Chamond (réaménagement du site), Feurs (salle de convivialité), Convention (installation SDIF), Amendes (sécurité) et Grüner (remise en état du 1^{er} étage laissé libre par la DDFIP).

2- Tableau de bord de veille sociale :

On constate une augmentation significative des fiches de signalement (menaces verbales mais aussi conflits entre collègues).

Le taux de couverture des emplois s'est à nouveau dégradé en 2024.

Le nombre total de jours d'arrêts de maladie diminue mais le nombre de périodes de congés de maladie < 5 jours est stable. La Direction reste attentive à la situation des services les plus impactés. Concernant les écrêtements d'horaires variables, le Directeur évoque la possibilité de solliciter l'assistante de prévention pour prendre contact avec les collègues les plus concernés.

Pour le télétravail, le DDFIP maintient les 3 jours maximum par semaine avec principe de fonctionnement et continuité de service (en rappelant que les chefs de service sont responsables de leur service)

3- Évaluation professionnelle :

3 recours hiérarchiques cette année, sensiblement comme l'an dernier. 2 recours en CAP nationale non tranchés à ce jour. A noter qu'en 2024, les 2 recours en CAP nationale (comme les 2 de 2023), n'ont pas bénéficié aux agents (CREP maintenu).

Il faut rappeler l'importance de l'entretien et de son contenu pour les promotions par liste d'aptitude et tableau d'avancement. L'outil Estève permet des échanges facilités tout au long du processus avec l'autorité hiérarchique.

4- Observatoire interne :

La Direction veut établir un plan d'actions pour répondre aux points faibles mis en exergue :

- Plus de communication envers les équipes (présenter les chantiers de l'année, comités de direction délocalisés sur d'autres sites que la Direction...)
- Privilégier les réunions et ateliers métiers
- Améliorer l'ambiance des équipes de travail (challenges, activités hors les murs un après-midi pour les services avec un budget dédié)

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