

CSAL du 20/06/2025

A l'ordre du jour :

- 1/ Approbation du PV du CSAL du 17/12/2024,
- 2/ Horaires d'accueil physique du SGC de Nuits-Saint-Georges : alignement sur les horaires de la maison des services publics et de l'intercommunalité (pour avis),
- 3/ Création d'un cabinet de direction rattaché à la directrice régionale (pour avis),
- 4/ Bilan 2024 de la formation professionnelle (pour information),
- 5/ TBVS 2024 (pour information),
- 6/ Résultats de l'Observatoire interne 2025 (pour information) ,
- 7/ Questions diverses.

En préambule, dans le cadre de la note nationale du 15 mai 2025 intitulée Lignes directrices sur les 3 missions de programmation, de contrôle et d'expertise issues des Pôles de Contrôle et d'Expertise, notre organisation syndicale a mis en avant l'inquiétude et l'appréhension de nos collègues du contrôle fiscal sur le devenir de leurs futures missions.

Nous avons demandé à ce que les agents soient informés sur l'avancement de cette restructuration. La directrice a répondu affirmativement à notre demande.

1/ Approbation du PV du CSAL du 17/12/2024

La CFTC a approuvé ce PV.

2/ Horaires d'accueil physique du SGC de Nuits-Saint-Georges : alignement sur les horaires de la maison des services publics et de l'intercommunalité.

Depuis le 1^{er} avril 2025, le SGC installé dans les locaux de la maison des services publics et de l'intercommunalité, ouvre au public du lundi au vendredi de 08h30 à 12h30. Toutefois, la maison n'applique pas les mêmes horaires.

Afin de régulariser la situation et après échanges avec le responsable du SGC, il est proposé une ouverture de 5 demi-journées par semaine de 08h30 à 12h00 avec un accueil assuré exclusivement sur rendez-vous le vendredi matin à compter du 1^{er} juillet 2025.

La CFTC a voté favorablement cette mesure comme d'autres organisations syndicales.

Syndicat National CFTC Finances Publiques

Section Côte d'or

Agir pour ne pas subir.

3/ Création d'un cabinet de direction rattaché à la directrice régionale.

Actuellement, l'organigramme des services de direction se compose de 4 pôles :

le pôle de la gestion fiscale, le pôle de la gestion publique, le pôle pilotage et ressources et le pôle régional de l'immobilier de l'Etat et de quatre missions à caractère transversal qui relèvent de la directrice régionale : la mission Contrôle Budgétaire Régional, la mission départementale Risques et Audit, la mission communication et la mission départementale relation usagers et transformation numérique.

Afin de renforcer le pilotage des services et l'action de la DRFIP 21 et de favoriser la conduite de travaux en mode projet, il est envisagé de regrouper au sein d'un cabinet, directement rattaché à la directrice régionale, certaines fonctions transversales aujourd'hui réparties sur plusieurs missions.

Ce cabinet aura pour mission l'animation de missions à forts enjeux pour la direction, en matière de performance et de maîtrise des risques, en cohérence avec le cadre encore nouveau de la Responsabilité des Gestionnaires Publics (RGP).

La création du cabinet de direction interviendra au 1^{er} septembre 2025.

Le cabinet regroupera l'assistante de direction, la mission communication et attractivité, la mission départementale relation usagers et transformation numérique, la mission départementale risques et audit soit 9 personnes.

Les agents affectés sur ces missions ont été informés de ce projet et de leur rattachement fonctionnel et hiérarchique au directeur de cabinet qui sera un nouveau Administrateur d'Etat, installé au 2^e étage de l'aile Soissons.

La CFTC se questionne sur l'efficacité de cette création et s'abstient.

L'intersyndicale procède au même vote unanimement.

4/ Bilan 2024 de la formation professionnelle.

Chiffres clés :

58 collègues ont animé des formations organisées par la DRFIP 21 et pour d'autres structures (jury de concours).

En 2024 : 2204.8 nombre de jours formation (1725.3 en 2023) et 1610 stagiaires (1905 en 2023) ont suivi les formations. Pour explication, un agent qui a suivi 5 actions de formation dans l'année est comptabilisé cinq fois.

Les stagiaires se forment en majorité par voie de présentiel (65 %), puis en e-formation (25 %), et en distanciel (10 %).

Syndicat National CFTC Finances Publiques

Section Côte d'or

Agir pour ne pas subir.

Représentation d'agents formés : les Administrateurs d'Etat (1 %), les cadres (inspecteurs-AFIPA) 34 %, les contrôleurs (38 %), les agents (22 %), les contractuels (5 %).

La formation initiale constitue 0.31 % de la formation, la formation continue (92,17 %), la préparation au concours (7.52 %).

17 collègues ont réussi les concours internes et examens professionnels sur liste principale et 2 sur liste complémentaire. 42 collègues ont réussi les concours externes sur liste principale et 13 sur liste complémentaire.

12 apprentis (de niveau bac + 2 master 2) ont rejoint la DRFIP 21 pour une durée allant d'1 à 2 ans (6 en 2023).

La Côte d'Or compte 17 contractuels dont 4 nouveaux recrutements et 5 renouvellements de contrats.

4 volontaires en mission de service civique ont été accueilli par vagues successives et pour des périodes de 8 mois.

La CFTC a souligné le professionnalisme des collègues de la formation professionnelle et des 58 formateurs. Elle réitère que les collègues préfèrent le présentiel à la e-formation cela permet de favoriser les échanges entre intervenants et une meilleure réactivité.

5/ TBVS 2024

Le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) est un dispositif de veille active qui contribue au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux dans le réseau.

Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention in constat objectif permettant d'identifier les situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Il comprend 7 indicateurs centrés sur les enjeux du travail ainsi que 3 complémentaires locaux.

1/ Eléments de contexte

Les opérations immobilières suivantes ont été conduites :

- densification du site Dijon Banque (regroupement PI de la Banque des services de direction implantés sur 3 sites : Banque, rue Jean Renaud et Boudronnée pour le Pôle de Gestion Domaniale). 2024 a été consacrée à l'élaboration du projet avec l'appui des ergonomes du secrétariat général, en concertation avec les agents des services directionnels et à l'information des représentants du personnel, engagement des travaux par les entreprises à compter de janvier 2025,

Syndicat National CFTC Finances Publiques

Section Côte d'or

Agir pour ne pas subir.

- Boudronnée : travaux d'agrandissement des locaux du PRS au 3^{ème} étage suite au transfert des créances des professionnels des 2 SIE vers le PRS.

Fiches de signalement : 35 fiches de signalement ont été établies (22 en 2023). Elles concernent les incivilités, menaces, insultes lors de l'accueil physique, les incidents au téléphone et les propos contenus dans les courriers/courriels.

2/ Indicateurs :

. Le taux de couverture des emplois : il rapproche les effectifs disponibles des emplois Tagerfip. Il est globalement stable sur 3 ans et reste proche de la moyenne de la DGFIP. Certains services affichent un taux dégradé. Situations identifiées par la Direction qui à apporter des renforts nécessaires (via EDR, recrutement de contractuels, soutien technique par les services directionnels).

. Le nombre de périodes de congés maladie de courte durée inférieure ou égale à 5 jours : il diminue d'année en année.

. Le nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en Compte Epargne Temps (CET) : Il évolue à la hausse ; 5.12 jours par agent en 2024, 4.87 en 2023 et 4.50 en 2022. Ce ratio par agent reste légèrement supérieur à la moyenne de la DFGIP : 5.03.

Tous les services et tous les grades sont concernés par cette épargne.

. Le nombre des écrêtements des horaires variables : il diminue et le ratio du nombre moyen d'écrêtements par agent également pour s'établir à 0.97 (1.08 en 2023). Cependant, il se situe toujours au-dessus de la situation nationale (0.80).

Le nombre d'agents écrêtés au moins une fois dans l'année poursuit également sa baisse : 181 contre 193 en 2023.

Toutes les catégories de structures sont concernées. 18 services (sur les 35 comptant des agents soumis aux horaires variables) ont un indicateur dégradé de plus de 20 % par rapport à la moyenne nationale.

. Le volume horaire écrêté : il diminue et peut s'expliquer, au moins en partie, du fait du développement du télétravail.

. Le taux de télétravailleurs :

448 (456 en 2023 et 544 en 2022) agents ont télétravaillé, tous motifs confondus.

Le taux global de la DRFIP 21 est équivalent à celui de la DGFIP (72.68).

30 services (sur 41) affichent un pourcentage effectuant du travail supérieur à 60 %. Tous les services comptent au moins un télétravailleur. Parmi les 10 unités comptant moins de 60 % de télétravail, on trouve des situations particulières : missions non télétravaillables et services de taille réduite situées hors de l'agglomération dijonnaise.

Syndicat National CFTC Finances Publiques

Section Côte d'or

Agir pour ne pas subir.

. Le taux de rotation des agents :

Les arrivées et départs (cadres A, B, C) tiennent compte des retraites de l'année 2024, des mouvements en provenance et à destination d'autres départements et des mouvements internes au département. Dans les mouvements internes, sont pris en compte les changements d'affectation des titulaires, ALD et détachés.

Le taux continue à diminuer.

Les services ressortant comme atypiques sont les 2 SGC d'Auxonne et de Nuits-Saint-Georges, qui connaissent d'importants mouvements depuis leur création, mais également les SIP et SIE situés hors agglomération dijonnaise.

3/ Indicateurs complémentaires :

. Le taux d'absentéisme pour maladie diminue (7.56 %) mais reste à un niveau élevé.

. Le nombre de demandes de mutations déposées et non satisfaites diminue.

. Le nombre d'emplois non pourvus est stable : 29.

La CFTC a mentionné une augmentation importante des fiches de signalement (+59 %) et certains services affichent un taux de couverture des services dégradé. En effet notre visite du site de Beaune la veille, met en exergue une surcharge de travail pour les agents et un manque de collègues expérimentés au SIE.

6/ Résultats de l'Observatoire interne 2025.

L'enquête nationale a été réalisée en début d'année 2025 avec un taux de participation de 54 % soit une hausse de 7 points par rapport à 2024.

401 agents ont répondu à l'enquête soit 59 % des effectifs dans notre département (+ 9 points).

Des données chiffrées sont polluantes : la surcharge de travail (46 %), la charge mentale, la perte de sens et de reconnaissance, la rémunération insuffisante (70 %) , inquiétude + incertitude quant à l'avenir de la DGFIP.

D'autres données sont en progression : les agents sont fiers de travailler au et dans le ministère (62 %), l'ambiance au sein du collectif de travail est conviviale (84 %), l'équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle est jugée satisfaisante (74%), les conditions matérielles de travail sont jugées très positives (76 %).

La CFTC a indiqué que les indicateurs de la DGFIP et de la DRFIP 21 étaient dégradés par rapport à ceux de la fonction publique d'Etat.

Syndicat National CFTC Finances Publiques

Section Côte d'or

Agir pour ne pas subir.

Elle a ajouté que certains indicateurs polluants tels que les emplois, la rémunération, l'inquiétude et l'incertitude de l'avenir étaient du ressort du pouvoir politique, de la fonction publique d'état et de la DGFIP mais que la direction locale pouvait intervenir sur la surcharge de travail et la charge mentale grandissante.

7/ Questions diverses.

Le calendrier prévisionnel des CSAL durant le 2^{ème} semestre 2025 sera communiqué prochainement.

Christophe RECOUVREUX, SIP DIJON ET AMENDES service recouvrement (Titulaire)
Céline GUILLAUMIN, Pôle CE antenne de BEAUNE (Suppléante).