

Compte rendu du CSAL et du CSAL/FS

-

Juillet 2025



Ce document synthétise les comptes rendus des CSAL FS et CSAL des 1^{er} et 2 juillet 2025.

A lecture des liminaires des représentants du personnel, la direction répond :

- Sur le site de Besançon, l'eau chaude n'est toujours pas disponible dans les sanitaires
 - Le nouvel ISST répond que la législation actuelle devrait obliger la direction du Doubs à remettre en fonction l'eau chaude
- Attente d'un ISST pour les 8 autres départements rentrant dans le périmètre de la DSI Grand Est.
- Les visites de site intersyndicales permettent des avancées en matière d'équipement et des conditions de vie au travail.
- Le nouveau prestataire ALAN choisit dans le cadre de l'appel d'offre concernant la Prestation Sociale Complémentaire suscite une forte inquiétude. Si les prestations sont censées être les mêmes que l'ancien dispositif, la fragilité de ce nouveau modèle a été dénoncée. De plus, les contacts avec les cotisants se feront désormais uniquement à distance.
- Les organisations syndicales sont revenues sur l'application des nouvelles règles de retrait de salaire après congés maladie. La règle des 10 % de retenue sur traitement après la retenue d'un jour de carence passe très mal chez les agents qui peuvent se retrouver après une longue absence avec un retrait conséquent sur leur traitement. De plus, il a été remarqué que certains agents décident depuis cette réforme de prendre congés lorsqu'ils sont malades afin d'éviter les pertes de salaire.

Commentaire de la CFTEC : nous restons fermement opposés à ces mesures qui s'apparentent à une double peine pour les agents. Personne ne choisit d'être malade. Pourquoi stigmatiser encore les agents du service public ?

Note 2025 d'orientations ministérielles en matière de santé, sécurité et conditions de travail

Le but de cette note est la préservation des conditions de travail des agents ainsi que leur santé physique et mentale avec notamment le renforcement du réseau des acteurs de prévention, développer la culture de prévention (à l'image de la mise en place d'actions de prévention des

addictions), agir sur l'organisation du travail en favorisant la tenue d'espace de discussion sur le travail.

Quelques points importants de cette note :

- Rétablir le réseau de la médecine du travail par recrutement et élargissement des champs de compétence.
- Intensification du dialogue social avec les représentants du personnel
- Renforcer l'efficacité du DUERP
- Développer les formations de prévention
- Mettre en place des actions de prévention des addictions
- Agir sur l'organisation du travail pour améliorer les conditions de travail
- Prévenir les risques de désinsertion professionnelle
- Renforcer la prévention contre trois risques professionnels : les atteintes à la sécurité des agents, le risque amiante et l'impact du changement climatique
- Agir en faveur de la préservation de la santé mentale et renforcer l'accompagnement des agents dans ce domaine. La problématique de la santé mentale au travail est également évoquée. Avec l'expérimentation du secourisme en santé mentale, à savoir apporter une écoute si c'est possible et/ou savoir orienter vers un professionnel.

Commentaire de la CFTC : de grandes ambitions pour cette note ! Des outils dont tous les agents doivent se saisir en cas de besoin. Nous préconisons aussi une information aussi large que possible afin que chacun ait la connaissance de l'existence de l'ensemble mis à disposition. Ces grands axes peuvent être salués, car bénéfiques pour les agents, mais est-ce que les moyens suivront dans une période de disette budgétaire aussi importante ? Affaire à suivre...

Présentation des résultats de l'observatoire interne 2025

La direction a évoqué une participation et des indicateurs en progression sur les années précédentes, à l'image de la charge de travail ou encore des relations managériales, ce qui est plutôt positif. Mais la marge de progression reste importante.

Commentaire de la CFTC : nous pensons que certains chiffres doivent être interprétés avec nuance. En effet, certains agents sont susceptibles d'attribuer des indicateurs positifs par peur d'être 'démasqués'. Une partie d'agents mécontents décident également de ne pas y répondre. Cependant, plus la participation des agents sera importante, plus la direction devra s'engager sur des actions à mener.

Présentation du Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et du programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRI Pact) 2025

Le DUERP et le PAPRI Pact sont des documents qui répertorient les risques professionnels et les mesures correctives. Le DUERP est rédigé avec les agents et les représentants du personnel. Les moyens engagés passent généralement par le budget de la FS (formation spécialisée).

Commentaire de la CFTC : nous devons rester attentifs à la bonne marche de ces procédures, elles permettent de détecter les risques professionnels et d'engager les contres mesures adéquates.

Budget de la formation spécialisée.

Un point « synthèse budgétaire » a été effectué avec la consommation actuelle des crédits enveloppe locale et formation. Des formations travail sur écran sont dispensés sur l'ensemble des sites. Par ailleurs, un catalogue d'équipements à commander est disponible pour les nouveaux arrivants. Ce catalogue est actualisé en fonction de nouveaux besoins (exemple de commandes de casques à vélos et de lumière led rechargeables).

Présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2024

La direction nous présente le TBVS 2024. Ce document répertorie certaines statistiques utiles à la détection de problèmes. Même si certains indicateurs évoluent favorablement, des actions restent à mener afin de continuer l'amélioration.

Nous demandons l'inclusion de certains chiffres afin de pouvoir tirer des enseignements des mesures gouvernementales (jour de carence, -10 % jours maladie...).

Présentation du plan de mobilité employeur

Les mesures prises dans le cadre du plan de mobilité employeur sont positives. Nous restons les relais des agents pour porter leurs demandes (extension du FMD pour les piétons par ex)

Bilan et actualité du centre OPS – ESI de Strasbourg

La direction présente le centre OPS, activités et avenir. L'extension du service créée à l'ESI de Metz, la multiplicité des interlocuteurs, l'augmentation du nombre d'applications, l'hétérogénéité des statuts des personnels sont abordés.

Commentaire de la CFTC : nous restons vigilants sur ces points. Les ambitions de la DGFIP en matière de taux de bascule DEVOPS des applications métiers, sont importantes. L'activité du centre OPS de Strasbourg/Metz continue de croître.

Bilan DPR – ESI de Reims

Présentation de la DPR de l'atelier d'EIFI de Reims, en chiffre et en organisation de travail.

- 43,9 millions de documents pour l'ESI de Reims en 2024
- Organisation en trois équipes pendant 2 semaines
- Renforts externes

Bilan 2024 de l'apprentissage

L'apprentissage à la DGFIP (1148 contrats fin 2024) est désormais bien installé. La DISI Grand Est compte 12 apprentis.

Commentaire de la CFTC : il s'agit d'un point très positif pour la DISI, ces contrats participent à la formation pratique des étudiants. Débouchant parfois sur une embauche ou un concours, ces actions sont partie intégrante de l'attractivité des jeunes.

Bilan 2024 de la formation professionnelle

La direction nous présente un bilan de la formation professionnelle. L'effort global dans ce domaine reste important, car nécessaire pour la bonne marche des services.

Commentaire de la CFTC : nous insistons sur l'efficacité du présentiel par rapport aux formations en distanciel ou/et e-formation.

Questions diverses

Parking silo de Neudorf : le DISI a participé à une réunion avec un architecte et la communauté urbaine de Strasbourg, le projet existe bien. Le directeur des services fiscaux est au courant.

L'étude de faisabilité est en cours. Le projet prévoit la création d'un parking silo d'une dizaine de mètres de hauteur, de la barrière d'entrée du parking actuel, jusqu'au hangar. Selon le DISI, rien n'est décidé. A la question d'un démarrage des travaux à la fin 2025, la réponse de la direction est négative.

Commentaire de la CFTC : sur ce sujet, nous regrettons le manque de transparence évident. Nous n'avons eu que la validation que des informations déjà parues dans les médias, divulguées par certains élus lors de réunions publiques. Confortés par les velléités actuelles de l'état de vendre ses biens immobiliers, nous pensons que le projet est plus avancé que les informations présentées.

Permanences des plateaux AT PRO : la question de l'utilité réelle de ces permanences est reposée. Les représentants du personnel demandent l'utilisation d'un outil de statistiques pour démontrer l'iniquité de cette contrainte aux agents.

Commentaire de la CFTC : quoi de plus étonnant ! A chaque fois que ce sujet est remonté, les réponses restent évasives. Dommage, un sujet générateur de tensions au sein d'un service, mais dont la direction ne semble pas saisir l'importance.

Agenda

- Prochain CSAL et CSAL/FS : 1 et 2 juillet
- Journée d'accueil des arrivants à la DISI GE : 3 septembre 2025

L'équipe locale de la CFTC reste à votre disposition pour répondre à toutes vos questions (quand nous avons les réponses...)

