

Rencontre entre la **CFTC finances publiques** et Mme Séguy Directrice des Ressources Humaines de la DGFIP à Bercy.

Le 12 décembre 2025, Mme Séguy, Directrice des Ressources Humaines à Bercy a accordé à la section **CFTC 974**, accompagnée de nos représentants nationaux M. AZZOUG Rachid secrétaire général **CFTC Finances Publiques** et M. BOURILLOT Régis, secrétaire général adjoint et élu **CFTC** suppléant au CSAR (Comité Social d'Administration de Réseau), un entretien en bilatéral.

Cette réunion a été l'occasion d'évoquer différents points qui soulèvent des questionnements de la part de nos collègues.

Trois points forts ont été évoqués :

- La promotion professionnelle
- L'écologie
- La formation

La promotion professionnelle est un sujet extrêmement sensible pour nos collègues ultra-marins.

En effet l'insularité et l'éloignement sont deux freins qui limitent la possibilité pour beaucoup de collègues de passer les concours afin d'évoluer dans leur carrière professionnelle.

Une potentielle réussite à un concours et souvent liée à un départ pour l'hexagone. Dans cette perspective plusieurs obstacles se dressent alors devant les lauréats :

- Faire face à une séparation de conjoint et d'enfants
- Augmenter ses dépenses avec une baisse de revenus (double résidence), pour rappel tous les conjoints ne travaillent pas dans une administration leur permettant de suivre le leur sans perte d'emploi.
- Devoir s'organiser dans un délai très court, souvent période de congés estivaux pour l'hexagone, afin de trouver un logement et pouvoir inscrire les enfants dans leur future école (pensée particulière pour les familles monoparentales).
- Trouver par ces propres moyens un déménageur.

Ajouter à cela une incapacité à assurer à l'agent un retour auprès des siens dans un délai rapide et vous obtenez des collègues qui, faute de garanties, se refusent à passer des concours malgré des capacités évidentes.

Cet état de fait produit chez eux une grande frustration.

La **CFTC** suggère un accompagnement plus étendu de nos Ministère et Direction pour une meilleure prise en charge des déménagements entre département ultra marin et métropole dans les deux sens. Cela pourrait passer par la mise en place négociée sur le plan tarifaire avec des prestataires référencés, participant ainsi en même temps à un allègement des soucis de l'agent concerné, mais aussi à une économie budgétaire

La **CFTC** demande un accompagnement et un soutien qui permettent aux familles de ne pas exploser suite à ces séparations de longues durées (mise en place d'un bon aller-retour une fois par an ou d'un congé bonifié tous les ans..)

Il est régulièrement mis en avant que c'est une chance d'avoir des départements ultra-marins, cette fierté doit être soutenue et accompagnée afin qu'elle perdure (perte d'attractivité pour notre métier).

Le point sur l'écologie a été abordé par le biais des bornes électriques mises à disposition dans certaines directions et sur lesquelles nos collègues détenteurs d'un véhicule électrique, avaient eu l'accord de se brancher pour recharger leur véhicule.

Il s'est avéré que ce geste pouvait être apparenté à de l'avantage en nature et que par conséquent la mise à disposition de ces bornes a été interdite.

La **CFTC** se pose la question de la rentabilisation de cet appareillage et demande à ce qu'une utilisation plus vertueuse puisse être faite de ces équipements.

En effet nous pourrions mettre en place un système qui permet aux agents d'effectuer la recharge de leur véhicule en payant le coût de celle-ci et les sommes ainsi récupérées pourraient être réinvesties dans les Directions concernées pour financer en partie les factures des fluides énergétiques.

Ainsi l'investissement réalisé sur ce type d'appareillage serait amorti mais également vertueux puisqu'il contribuerait au développement durable et par là même, s'inscrirait dans la démarche ECOFIP.

Nous avons également mis en avant la différence de traitement entre les agents qui bénéficient du forfait mobilité durable (FMD) car ils utilisent des moyens de transport propres (vélo, bus) en opposition avec ceux qui se rendent sur leur lieu de travail à pied.

Il nous semble logique que ces agents, au même titre que ceux utilisant des moyens de transport vertueux, soient bénéficiaires du FMD dans la mesure où ils sont encore plus vertueux que les autres.

Le troisième volet de cet entretien portait sur la formation ; la **CFTC** a évoqué, tout en rendant hommage aux services FORPRO et ACIF des Directions, le manque de formation experte sur nos métiers.

En effet l'accélération du format numérique, les changements d'applicatifs informatiques et l'évolution de nos missions ne nous permettent plus de faire correspondre les modules de formation au plus proche de nos missions.

De même la **CFTC** souligne et déplore la perte de sachants qui partent en retraite, ainsi que le manque de temps et de moyens humains (diminution des effectifs) qui permettaient la mise en place de tutorat.

Nous proposons que les chefs de service soient en mesure de pouvoir identifier les forces et les faiblesses de leur service et d'organiser celui-ci en vue d'assurer de la pérennité de la transmission de savoir comme il doit être fait.

En effet le constat que nous faisons en visitant les différents services, c'est qu'un jour prochain certaines missions seront purement et simplement abandonnées ou oubliées faute d'agents connaissant la matière.

Nous ne pouvons accepter cela de notre service public.

Nous tenons à remercier Mme Séguy pour le temps et l'écoute qu'elle nous a accordé et nous lui avons fait part de notre disponibilité et de notre participation à améliorer ces conditions en participant à des groupes de travail.

M. AZZOUG Rachid Secrétaire général **CFTC finances publiques**

M. BOURILLOT Régis Secrétaire général adjoint **CFTC finances publiques** et élu au CSAR

M. CHARPENTIER Sébastien pour la section **CFTC 974**