



COMPTE RENDU du CSAL du 11 juin 2026

Participants :

pour l'administration :

M. Gilles TOURPIN, directeur, Président de l'instance ;
M. Ollivier CORNEC, directeur Adjoint ;
Mme Véronique RIOUX-POUDROUX, directrice du Pôle Contrôle, Expertise et Soutien Économique ;
M. Stéphane RUMMEL, adjoint responsable pôle RH
Mme Fanny L'HERMITTE, cheffe de cabinet
Mme Claudia QUILLOT, adjointe pôle Animation et Recouvrement

pour les OS :

FO-CGT-UNSA-SOLIDAIRES-ALLIANCE CFDT-CFTC

Liminaire de Solidaires

Propos liminaire de l'alliance CFTC-CFTC :

L'alliance CFTC-CFDT remarque que sur ce CSAL ainsi que le précédent, seuls des points « pour information » sont évoqués, pas de point « pour avis », et donc pas de vote.

Elle rappelle que la CFTC et la CFDT sont attachées à un dialogue social constructif, tout en reconnaissant que les échanges sont possibles, mais qu'il y a peu d'intérêt s'il n'y a aucun vote pour les OS.

Ordre du jour :

1) Présentation du TBVS (tableau de bord de veille sociale) 2025 :

Monsieur TOURPIN fait remarquer qu'en tant que nouveau directeur depuis peu, il est favorablement impressionné par la la qualité de la situation dans le TBVS.

Il ne néglige pas pour autant les fiches de signalement (22 fiches externes et 10 fiches internes) et rappelle que chaque signalement fait l'objet d'un suivi méticuleux.

Il remarque que les arrêts maladie de courte durée sont en baisse significative, les OS lui répondent qu'entre le jour de carence et les 10 % de salaire en moins en sont sûrement les principales raisons, et que de ce fait, les agents préfèrent venir travailler tout en étant malades, ce qui est contre-productif.

Une remarque des OS sur les écrêtements horaires, puisque les indicateurs ne précisent pas le nombre d'agents concernés, mais seulement le nombre d'écrêtements et le volume horaire ; or, l'analyse n'est pas la même si cela concerne 5 agents ou 40 ...

Le directeur répond que le sujet est suivi avec les chefs de service, pour détecter toute situation anormale.

2) Bilan de l'activité de l'EDR :

Fanny L'HERMITTE effectue la présentation de ce bilan.

L'activité 2025 de l'équipe de renfort est en baisse par rapport aux années précédentes, ce qui est directement lié à la baisse des effectifs fin 2024.

11 agents constituent l'équipe.

Dans un souci d'économies budgétaires, les agents travaillent principalement à distance ou sur leur résidence administrative.

Mais la direction conserve une certaine souplesse par rapport à la note nationale sur le mode présentiel dès que cela est nécessaire.

3) Bilan de la formation professionnelle :

Quelques chiffres présentés dans le bilan :

En 2025, les agents de la DDFiP de la Manche ont bénéficié de 1 702,5 jours de formation (tout format compris), contre 1 689 en 2024.

Dans le même temps, le nombre moyen de jours de formation des stagiaires diminue de 34,87 %. Ce fort recul s'explique par la très forte augmentation du nombre de stagiaires formés. Le développement des e-formations et des formations en distanciel a vocation à favoriser la participation, mais les sessions nécessairement plus courtes viennent réduire la durée moyenne des formations.

356 agents ont bénéficié d'au moins une action de formation en 2024, contre 477 en 2025, soit une augmentation de 34 %.

Le taux d'accès à la formation s'élève à 87,68 %, en augmentation de plus de 20 points.

La majorité des stages a été organisée en présentiel (67 %) en 2025, ils représentaient 83 % des stages en 2024. L'érosion est forte et continue.

Les formations en distanciel et les e-formation représentent à elles deux 33 % en 2025 contre 17 % en 2024 du nombre total de jours de formation dispensés.

Le taux d'absentéisme des agents inscrits à une e-formation augmente mais reste inférieur à ce qu'il était en 2023 (42 %).

Le taux d'absentéisme (agent non excusé) est faible pour les formats présentiel et distanciel, ce qui est très satisfaisant.

Les e-formations doivent être déroulées à 80 % minimum pour être considérées comme réalisées et SEM@FOR ne permet pas de connaître leur taux d'avancement. Cela rend difficile le suivi des sessions par le service de la formation professionnelle ou par les chefs de service.

Il est seulement possible de constater, à l'issue des 2 mois impartis, si la e-formation a été réalisée ou non, et de procéder à une ré-inscription dans l'application.

Les exclus de la formation désignent les agents n'ayant suivi aucune action de formation continue entre le 1^{er} janvier 2022 et le 31 décembre 2025.

Sur cette période, 11 agents, toute catégorie confondue, n'ont bénéficié d'aucune action de formation continue.

Les OS font remarquer à nouveau le taux d'absents de la formation professionnelle, le directeur fait le même constat.

Problème : la Manche dépendant de l'interrégion Nord, certaines formations peuvent être très éloignées et difficiles à rejoindre (Lille, Rouen).

La DDFIP tente de faire inscrire des participants sur Rennes quand cela est possible, et demande également le déplacement des formateurs plutôt que des stagiaires, notamment sur Caen.

Toutes les formations ne sont pas adaptées à du mode distanciel.

Le DDFIP rappelle que les formations « métiers » sont obligatoires dans le cursus d'un agent et qu'il se doit d'y participer.

Suite à une demande des OS, le directeur confirme la continuité du dispositif de soutien aux préparations de concours (petit-déjeuners thématiques, oraux blancs ...), peut-être sous des formats complémentaires.

4) Etude relative au nombre de jours déposés sur le CET :

Le nombre de jours de rachat est en hausse significative.

L'analyse présentée dans le dossier :

La présente fiche vise à analyser les modalités d'utilisation du CET, ainsi que les principales tendances observées. Cet indicateur doit toutefois être interprété avec prudence, notamment dans les petites structures, où les comportements individuels de quelques agents peuvent influencer significativement sur les résultats globaux.

Le recours au CET peut répondre à des situations variées et ne saurait à lui seul traduire une situation de travail particulière. Plusieurs facteurs peuvent en effet expliquer son utilisation :

- une charge de travail élevée ;

- des difficultés à poser des congés ;
- l'anticipation d'un projet personnel ou professionnel (départ à la retraite, mobilité, formation, congé parental, etc.) ;
- le report automatique de congés à la suite d'arrêts maladie ;
- une logique de valorisation financière via la monétisation des jours épargnés.

Par ailleurs, le tableau de bord de veille sociale, par le croisement de plusieurs indicateurs (écrêtements, taux de rotation des agents par service, etc.), permet d'affiner l'analyse des situations de travail et de la qualité de vie au travail.

Enfin, plusieurs profils d'usage du CET peuvent être distingués :

- les agents qui épargnent régulièrement des jours ;
- les agents qui constituent un stock de jours en vue d'un projet spécifique ;
- les agents préparant un départ à la retraite ;
- les agents privilégiant la monétisation de leur CET

Les OS ne partagent pas forcément ces points de vue et alertent sur le fait qu'avec les restrictions budgétaires, l'inflation et la non-augmentation des rémunérations, certains agents peuvent avoir besoin de revenus supplémentaires.

5) Bilan de la première campagne de recrutement au choix des inspecteurs :

Bilan de la campagne de recrutement 2025 :

En 2025, 14 postes au choix ont été proposés, 9 en mai (vague 1) et 3 en juillet pour la vague 2. Au fil de l'eau, 2 postes ont été proposés en octobre 2025.

24 candidatures ont été enregistrées pour 14 postes, soit environ 1,7 candidatures par poste. Ce résultat peut être considéré comme un démarrage raisonnable dans le cadre de la première année de mise en oeuvre du nouveau modèle de recrutement local.

En effet, ce dispositif, encore récent, demeure en phase d'appropriation par les agents, qui découvrent progressivement les attendus liés aux fiches de poste ainsi qu'à la formalisation des candidatures.

Il convient également de souligner la bonne qualité des candidatures reçues, tant sur les CV que sur les lettres de motivation, ce qui constitue un indicateur encourageant.

Pour autant, le volume de candidatures reste modéré et peut traduire une certaine prudence des agents face au nouveau dispositif, voire une forme d'autocensure pour certains postes perçus comme exigeants ou difficilement accessibles.

Ce premier bilan met ainsi en évidence la nécessité de poursuivre l'accompagnement des agents dans cette évolution des pratiques. À ce titre, la formation en présentiel consacrée à la rédaction de CV et de lettres de motivation, organisée en avril a réuni 20 participants. Ce niveau de participation montre que les agents ont pleinement identifié la nécessité de s'approprier cet exercice, même si celui-ci peut encore générer une forme d'appréhension et demeure éloigné de leurs cultures professionnelles.

Le directeur estime que c'est une charge importante pour les services RH.

Le recrutement n'est pas le même que pour les cadres A+.

Cela peut rapidement devenir une chaîne sans fin puisque chaque cadre A libère en interne un poste qu'il faut de nouveau combler.

Il précise que des retours individuels sont faits dans tous les cas, candidatures retenues ou non.

6) Questions diverses :

— Rappel de la CGT qui avait fait une demande de précision sur le budget au précédent CSAL ; M. CORNEC va s'en occuper rapidement.

— Demande de SOLIDAIRES pour obtenir un bilan de la campagne IR

Fin de séance à 12h50.

Les élus de l'alliance [CFDT](#)-[CFTC](#) en CSAL :

Nathalie LEES, titulaire