

CSAL du 24/09/2026

A l'ordre du jour :

1. Approbation du PV du CSAL du 02/07/2026 (pour avis) ;
2. Déconcentration des sanctions disciplinaires groupe 1 (pour information) ;
3. Bilan de campagne 2026 des entretiens professionnels (pour information) ;
4. Préparatifs des élections professionnelles de décembre 2026 (pour information) ;
5. Accueil à la trésorerie des hôpitaux de Côte d'Or (site Dijon) : modification des horaires et des modalités d'accueil physique (pour avis) ;
6. Questions diverses

Suite à la liminaire d'une OS qui a abordé, entre autres les problèmes, de réservation des trains avec le nouveau système, la CFTC a remonté les problèmes que rencontraient des agents avec ce nouveau dispositif ; notamment cette validation par le chef de service avant un certain horaire. En cas d'absence du chef de service ou si il n'a pas vu le mail d'alerte dans sa messagerie surchargée, c'est compliqué de pouvoir obtenir un billet de train dans les temps. Ces difficultés liées au nouveau système ont pour conséquences que certains agents renoncent à aller en formation à cause du stress que ce système engendre pour eux.

Après des échanges houleux, la direction mettant en avant que ce système est très bien et que les agents devaient anticiper, jetant une sorte de culpabilité sur les agents sans prendre en compte les remontées de ceux concernés, elle va toutefois regarder si une délégation du chef de service peut être faite.

Nous avons pu constater que le dialogue social que la direction qualifie toujours « de qualité » est écorné. Il ne peut y avoir de DIALOGUE si une partie n'écoute pas l'autre ou la remet systématiquement en question.

1. Approbation du PV du CSAL du 02/07/2026 (pour avis)

Approuvé à l'unanimité

2. Déconcentration des sanctions disciplinaires groupe 1 (pour information)

Constat : les sanctions disciplinaires de groupe 1 sont en constante augmentation depuis plusieurs années (34 à 187 entre 2022 et 2025).

La consultation et la visualisation des applications informatiques mais également du moteur de recherche des particuliers et des professionnels à des fins non professionnelles demeurent le principal motif de sanctions du 1^{er} groupe.

Le décret n° 2026-658 du 22/07/2026 donne compétence à compter du 1/10/2026 aux directeurs responsables d'un service déconcentré de la DGFIP pour instruire et prononcer les sanctions du 1^{er} groupe à l'encontre des agents publics placés sous leur autorité.

Le recours à la procédure disciplinaire doit être adapté, proportionné et fondé sur des éléments objectifs.

En conséquence, les principes suivants doivent être strictement appliqués :

- il appartient à l'administration d'apprécier si un comportement est fautif et d'en apporter la preuve ;
- la procédure disciplinaire est une procédure contradictoire ;
- une sanction de 1er groupe a vocation à sanctionner une faute légère ;
- toute sanction doit être individualisée et proportionnée.

Les sanctions du 1^{er} groupe sont les suivantes :

Pour les fonctionnaires d'Etat :

L'avertissement

Il prend la forme d'un arrêté et correspond à la sanction la plus basse. Il ne figure pas au dossier administratif de l'agent(e) (seul le rapport établi ou tout autre document relatant les faits peuvent y être versés) et ne doit pas être enregistré dans l'application SIRHIUS, car il est sans incidence sur la carrière de l'agent(e). Il est destiné à prévenir l'agent(e) qu'il n'a pas donné satisfaction et que sans modification de son comportement, il/elle risque d'encourir une sanction plus grave.

Le blâme

Il prend la forme d'un arrêté qui a pour objectif de prévenir l'agent(e) que son comportement n'est pas acceptable et de l'empêcher de répéter la même erreur. Cette sanction est portée au dossier de l'agent(e), mais n'a pas d'incidence sur sa carrière.

Si aucune autre sanction n'intervient dans un délai de trois ans suivant la date de notification à l'agent(e), le blâme est effacé automatiquement du dossier de l'agent(e).

L'exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours

Cette sanction écarte l'agent(e) public(que) de l'exercice de ses fonctions pendant une durée de 1, 2 ou 3 jours, choisie par l'autorité investie du pouvoir disciplinaire. Cette durée peut être assortie d'un sursis, le cas échéant. Le fonctionnaire est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié d'un sursis si, pendant trois ans après le prononcé de l'exclusion temporaire de fonctions du 1er groupe, il n'a fait l'objet d'aucune autre sanction que l'avertissement ou le blâme. L'exclusion temporaire de fonctions prend la forme d'un arrêté et a une incidence sur la carrière de

Agir pour ne pas subir.

l'agent(e) (il/elle n'acquiert pas de droit à pension, ni de congés annuels et il/elle perd cette ancienneté pour ses avancements d'échelon). Par ailleurs chaque jour d'exclusion correspondant à un jour d'absence de services effectifs, l'agent(e) est également privé(e) de sa rémunération (1/30 par jour d'exclusion), quel que soit le jour de la semaine (samedi et dimanche compris, temps partiel etc.). L'arrêté portant sanction et les documents relatifs aux faits reprochés sont versés au dossier administratif de l'agent(e). Si aucune autre sanction n'intervient dans un délai de trois ans suivant la date de notification à l'agent(e), l'exclusion temporaire de fonctions est effacée automatiquement du dossier de l'agent(e).

Pour les contractuels :

Le cadre juridique qui leur est applicable ne prévoit pas de classement des sanctions par groupes. Néanmoins, pour des faits de faible gravité et qui ne nécessitent donc pas la réunion du conseil de discipline, peuvent leur être infligés, dans les mêmes conditions que celles prévues par les textes pour les fonctionnaires :

- un avertissement
- un blâme
- une exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours

Pour les fonctionnaires stagiaires :

Le cadre juridique qui leur est applicable ne prévoit pas de classement des sanctions par groupes. Néanmoins, pour des faits de faible gravité et qui ne nécessitent donc pas la réunion du conseil de discipline, peuvent leur être appliqués, dans les mêmes conditions que celles prévues par les textes pour les fonctionnaires :

- un avertissement
- un blâme

🔗 **Pour rappel, une sanction du 1er groupe a vocation à sanctionner une faute légère pour des faits s'étant produits de manière isolée ou peu de fois.**

Exemples

Refus de se présenter à une convocation (manquement à l'obligation d'obéissance hiérarchique)
Absence injustifiée (manquement à l'obligation d'assurer le service de manière effective et continue)
Attitude irrespectueuse à l'égard d'un(e) collègue (manquement à l'obligation de dignité)
Attitude irrespectueuse à l'égard d'un(e) supérieur(e) hiérarchique (notamment manquement à l'obligation de dignité ou d'obéissance hiérarchique)
Refus de réaliser une mission (notamment manquement à l'obligation d'assurer le service de manière effective et continue ou d'obéissance hiérarchique)
Manquement aux obligations fiscales et/ou contributives sans manœuvre frauduleuse ou délibérée (manquement à l'obligation d'exemplarité)

🔗 Sous réserve d'une appréciation individualisée qui est impérative, les lignes directrices suivantes peuvent être dégagées en matière de consultations des applications informatiques, sur la base des relevés annuels des sanctions des dernières années :

Nature des faits Nature de la sanction

De 1 à 4 dossiers consultés, hors dossiers sensibles, y compris son propre dossier ou celui de proches : Blâme

De 5 à 12 dossiers consultés et/ou dossiers de personnalités publiques : Exclusion temporaire de fonctions de 1 à 3 jours

Les demandes suivantes ont été exposées par les OS :

- cela ne peut-il pas soulever des problèmes d'harmonisation entre les directions ?
- pourquoi les sanctions ont-elles augmenté ? Est-ce un problème de manque de pédagogie des contractuels ? Qui n'ont pas eu la formation école ?
- le recours devant le directeur est possible : si le directeur a appliqué la sanction, va-t-il se déjuger ?

Le directeur rappelle qu'il existe deux types de recours gracieux : un devant le directeur en effet, et un devant la DG.

La hausse des sanctions pour lui est liée en grande partie à l'évolution des sanctions liées aux consultations informatiques, liées elles-mêmes aux contrôles de traçabilité plus importants.

Mais il reconnaît que des efforts pédagogiques sont à faire vis-à-vis des agents ne sortant pas d'école.

Quant aux écarts de position entre directions locales : le BO des sanctions disciplinaires donne des exemples précis et les directions locales sont au fait de cette échelle des peines applicables.

La décision est déconcentrée mais auparavant la DG prenait contact avec la direction locale pour décider.

Il y aura sur Ulysse 21 la mise en ligne d'une fiche concernant ce sujet.

3. Bilan de campagne 2026 des entretiens professionnels (pour information)

Sur 544 agents évalués, deux recours auprès de l'autorité hiérarchique ont été effectués.

1 a obtenu une satisfaction totale, l'autre pour partie.

Un webinaire a été organisé pour tous les notateurs leur demandant d'être clairs, précis et leur spécifiant les cases à remplir impérativement.

Syndicat National CFTC Finances Publiques

Section Côte d'or

Agir pour ne pas subir.

4. Préparatifs des élections professionnelles de décembre 2026 (pour information)

Rappel de la mise en place d'un nouvel outil et du calendrier.

Pour le vote des agents absents, la modalité de contact pour les informer sera par courrier. La connexion se fait sur ENSAP accessible facilement.

5. Accueil à la trésorerie des hôpitaux de Côte d'Or (site Dijon) : modification des horaires et des modalités d'accueil physique (pour avis)

Au regard des enjeux et priorités du service et afin de répondre aux contraintes soulevées, il est proposé, après concertation avec les équipes du recouvrement et des hébergés, l'application des modalités décrites ci-dessous à compter du 1er octobre 2026 :

Accueil sans rendez-vous lundi, mardi, jeudi et vendredi de 8h30 à 12h soit une amplitude horaire de 14h

Accueil exclusivement sur rendez-vous lundi après-midi de 13h30 à 16h et mercredi matin de 8h30 à 12h soit une amplitude horaire de 6h

Après appel de collègue du CHU, confirmation que l'équipe était d'accord et que cela leur permettait de pouvoir se concentrer pour leur travail en back office.

La CFTC a ainsi voté pour

CGT, et CFDT également

Solidaires s'étant abstenus

6. Questions diverses

Concernant les coupures de courant qui sont annoncées sur différents sites, et ce sur une demi journée, il a été demandé une autorisation d'absence exceptionnelle. La direction a répondu par la négative car les coupures seront de courte durée (environ 15 min).

Après la visite du SGC de Pouilly, nous avons fait remonter l'absence d'un adjoint depuis longtemps.

Nous avons demandé si la direction avait des pistes.

Elle a répondu qu'aucune candidature ne parvient pour ce site. Ils espèrent avec le mouvement des stagiaires. Sinon ils envisagent le recrutement d'un contractuel spécifique en début d'année 2027.

Après notre visite au SGC de Nuits St Georges, nous avons fait remonter le fait que les agents, sans pointeuse (pointage sur leur poste) perdaient du temps, et ce temps perdu par jour devient beaucoup de temps au fil des mois.

Nous avons émis l'idée de la possibilité de prendre la pointeuse de la paierie départementale lorsqu'elle va déménager à la Boudronnée.

La direction va étudier cette possibilité et va se pencher également sur les autres SGC qui ont le même problème.

Le recrutement local des A (3ème vague) va être diffusé en début de semaine prochaine.

Merci de votre lecture attentive !

Les représentants CFTC :

Christophe RECOUVREUX, SPFE DIJON service Publicité Foncière (Titulaire)

Céline GUILLAUMIN, Pôle CE antenne de BEAUNE (Suppléante).