



Compte rendu de la Formation Spécialisée du 23/09/2025

Point n° 1 : Approbation des procès-verbaux de la Formation Spécialisée du CSAL des 18 février 2025, 15 avril 2025, 15 mai 2025 (pour avis)

Les PV n'ont pas encore été vus par toutes les OS (seuls Solidaires et la CGT les ont validés), ils ne sont donc pas encore signés => point reporté

Point n° 2 : Présentation des résultats de l'Observatoire interne 2025 (pour information)

Avant d'entrer dans l'analyse faite par la direction et la lecture souvent divergente de Solidaires Finances Publiques d'un certain nombre de points de cet observatoire interne il convient de souligner un point sur lequel nous sommes en parfait accord : le taux de participation.

En effet 62 % des agentes et des agents de la DDFIP01, soit 405 personnes, ont répondu à cet observatoire interne soit 8 points de plus que la moyenne à la DGFIP. Au sein de ces 405 collègues on note une forte progression de la participation des cadres B et C, on ne peut que s'en féliciter.

Cette participation légitime donc totalement les résultats.

Bien sûr comme toute présentation statistique il existe plusieurs façons de lire les résultats, personne ne sera surpris que la lecture de Solidaires Finances Publiques soit plus critique que celle portée par la Direction.

Si dans sa présentation orale Madame la directrice adjointe a tempéré l'analyse écrite des résultats présentés dans cet observatoire interne, Solidaires Finances Publiques a regretté qu'une fois encore la présentation de ces résultats soit majoritairement faite en cherchant à mettre en avant uniquement le positif tout en détournant le regard sur les nombreux points négatifs.

Après la présentation faite de cet observatoire interne par la direction lors de cette FS que nous ne vous résumerons pas dans ce compte rendu car vous êtes normalement destinataire des résultats et de leur analyse directionnelle (document en PJ si besoin), Solidaires Finances Publiques a attiré l'attention de la direction sur un certains nombres de points qui auraient mérité à notre sens une analyse plus critique.

L'état d'esprit des équipes : la Direction met en avant le fait que les agents font preuve de plus de motivation et d'enthousiasme et de moins de désabusement et de fatigue. Du côté de Solidaires Finances Publiques nous notons que l'on trouve deux fois plus d'agents en colère que d'agents heureux, de même trois fois plus d'agents sont plus désabusés que confiants, même rapport entre les fatigués et les enthousiastes.

Focus sur la perception de l'évolution de la Direction : la Direction souligne que « **Les agents de l'AIN sont plus nombreux à considérer que leur direction évolue dans le bon sens (+ 6 pts)** ». Pour Solidaires Finances Publiques le chiffre important est qu'il reste surtout 60 % des agents qui pensent le contraire et que seul 1 agent sur 5 considère que les changements se font au bon rythme.

Indicateur d'engagement : la Direction se félicite que les agents soient plus engagés en 2025 même si les résultats montrent que l'on atteint péniblement la moyenne (51%). Cette lecture nous semble simpliste.

En effet si l'indicateur « ma motivation au travail augmente ou reste stable » (une des 3 composantes de l'engagement) passe de 44 à 51 %, ce résultat en augmentation ne suffit pas à justifier le satisfecit de la Direction.

Solidaires Finances Publiques remarque qu'en 2024 cet item était beaucoup plus détaillé entre ceux pour qui la motivation augmentait (4%), ceux pour qui elle restait stable (40%) et enfin ceux pour qui elle baissait (53%).

Regrouper ceux qui augmentent et ceux qui restent stables en 2025 c'est l'arbre qui cache la forêt. De quel niveau de motivation part on ? Si celui-ci est très faible, par exemple avec une note de 2 sur 20 et qu'il reste stable ou qu'il augmente pour une toute petite partie des agents, doit-on s'en féliciter ?

Autre composante de l'engagement, « je suis optimiste sur mon propre avenir dans ma direction ». Si on ne peut pas nier que cet item progresse de 5%, il n'en reste pas moins que 65 % des répondants restent pessimistes sur cette question.

Bien informé : Le rapport dit simplement que « Le sentiment d'être bien informé des agents est en baisse », cette phrase aurait eu le mérite d'être plus précise. En effet ce sont les informations diffusées par la direction qui sont concernées par cette baisse, celles diffusées par les OS faisant partie des items les plus en progression. Même si ce fait est mis en évidence ailleurs dans le rapport ne pas le citer dans la partie « information » nous semble quelque peu partial.

Impact sur l'environnement : la direction met en avant le pourcentage d'agent qui ont le sentiment que l'on agit efficacement pour limiter notre impact sur l'environnement, 52 % pourcentage qui reste stable par rapport à 2024. Solidaires Finances Publiques retient plutôt pour sa part les agents et les agents qui ne sont pas d'accord, pourcentage qui lui augmente passant de 34 à 39 %.

Mode de fonctionnement : dans l'analyse du graphique présentée par la direction, pas un mot sur les 53 % d'agents qui pensent que la charge de travail n'est pas bien répartie au sein de leur service. Pour Solidaires Finances Publiques, ce sujet, qui est souvent un point de crispation entre les collègues, se doit d'être mis en avant et faire l'objet de recherches de solutions.

Collaboration et ouverture au changement : contrairement à 2024 rien sur l'ouverture au changement des managers et des nouvelles méthodes de travail bien que présent dans l'intitulé. Solidaires Finances Publiques s'inquiète de ce que cela peut cacher...

Qualité de vie / stress au travail : la direction s'enorgueillit que « La DDFIP de l'Ain se distingue positivement du niveau national, avec un écart favorable de 4 points concernant la qualité de vie au travail et le stress lié au travail ». Solidaires Finances Publiques s'inquiète plutôt du fait que 30 % des collègues estiment entre 8 et 10 la quantité de stress lié au travail. Nous attirons également l'attention de la direction sur le fait que plutôt qu'une représentation sous forme de moyenne une présentation par médiane aurait été plus parlante. En effet si 33 % des répondants ont coté leur qualité de vie au travail entre 8 et 10, combien l'ont coté entre 0 et 5 ?

Solidaire Finances Publiques ne peut également que constater, au vu du nombre de collègues ayant été confrontés à des usagers agressifs ou incivils, que le nombre de fiche de signalement reste très faible et qu'il faut donc continuer à sensibiliser les agents sur la rédaction des FDS. Cet avis est partagé par la direction.

Reconnaissance / contenu de travail / formation : selon la direction « les possibilités d'avancement, la perception des facteurs de promotion dans la direction, ainsi que la rémunération restent plus en retrait ». Pour Solidaire Finances Publiques c'est un euphémisme puisque sur ces items entre 61 et 75 % des agents ne sont pas satisfaits.

Discrimination : en la matière, la direction écrit que « Les agents s'estiment bien informés sur ces sujets et se sentent aptes à intervenir ou alerter sur une situation de discrimination ». Solidaire Finances Publiques pose la question de savoir à combien de reprise la direction a-t-elle été saisie pour un cas de discrimination ? La direction répond que seuls 2 cas ont été portés à sa connaissance.

Égalité professionnelle et inclusion : Pour Solidaire Finances Publiques si on peut regretter qu'encore 10 % des sondés pensent que la DGFIP n'est pas pleinement mobilisée sur ces questions, au vu du nombre important de personnels féminins dans notre administration on peut quand même estimer que nous sommes sur la bonne voie.

Par contre en ce qui concerne l'inclusion 7 % des sondés ne sont pas d'accord avec le fait que la DGFIP participe pleinement à ces questions, au vu du pourcentage de personne porteuse d'un handicap à la DGFIP, ce chiffre est inquiétant et montre que des efforts importants restent à faire.

Force Ouvrière demande à ce que soient fournies en parallèle les questions posées pour en connaître la teneur au moment de l'analyse.

La direction assure que ce sera fait.

Force Ouvrière revient sur le chiffre de 60 % des agents estiment que leur direction n'évolue pas dans le bon sens et demande à ce que soit porté à la connaissance des agents l'organigramme fonctionnel et de plus communiquer sur les outils collaboratifs existants.

Point n° 3 : Suivi des chantiers immobiliers (pour information)

Les suites du dégât des eaux ayant touché le 5G ont occupé la totalité du temps dédié à ce point.

Le calendrier déjà communiqué reste inchangé :

– Préoccupation immédiate : installation du SIP dans les étages afin de travailler sur l'accueil. Il faut donc faire « atterrir » le SIP, une réunion avec les CDS doit avoir lieu l'après-midi même afin de préparer la réinstallation avant le début des vacances d'automne dans des espaces qui seront propres (nettoyage des bureaux du 2^e étage cette semaine).

– 2^e priorité : respect du calendrier fixé précédemment, à compter du 15/11, début de la réinstallation des services historiques, à commencer par antenne SIE et l'Enregistrement.

Pour le PRS, la réflexion engagée tendant à faire venir le PRS sur le site de la direction est suspendue car plusieurs sujets nouveaux en réflexions. La réforme du PCE notamment qui vient retarder la question du rapatriement sur le 5G mais qui ne se fera peut-être pas dans un même timing. Les agents sont satisfaits de leur installation actuelle à la DDT, il n'y a donc pas d'urgence à libérer les locaux.

Dans la semaine la direction aura la cible d'implantation des services avec des plans qui seront présentés aux agents pour leur permettre de se projeter bien avant le 15/11.

Pour la Paierie, décision a été prise de laisser passer la fin de gestion 2025, leur arrivée ne se fera donc pas avant le mois de février 2026 d'autant plus que les agents ne sont pas pressés de quitter leur installation actuelle.

– 3^e priorité : la réfection de l'accueil du 5G. Les arbitrages ont été rendus notamment sur la sécurité avec par ailleurs SPIB qui a confirmé le maintien de son enveloppe allouée à cette rénovation. Il est prématuré de donner un calendrier précis, l'architecte retravaille sur les plans. Les appels d'offres seront lancés en octobre avec une réponse attendue avant la fin d'année 2025 et des travaux qui devraient débuter au 1^{er} trimestre 2026. La direction est pleinement consciente de la nécessité d'articuler les travaux avec la campagne déclarative et la présence des agents sur site. Au vu des multiples contraintes temporelles les travaux ne seront pas terminés avant la campagne IR 2026.

Concernant la future densification du site du 5G : les CDS seront consultés mais il faut que les agents soient réunis au sein des services et puissent être, eux aussi, consultés sur ce qui est envisagé.

Une réflexion sur l'archivage et sur la documentation nécessaire doit également être engagée et se prolongera après le retour des agents.

L'antenne immobilière doit se déplacer en novembre (restitution début 2026) pour examiner les espaces et donnera conseils et préconisations : espaces collaboratifs...

Suite à l'installation des services historiques et de la Paierie, il restera des espaces disponibles qui possiblement pourront permettre d'accueillir notamment le SGC (ce sujet fera aussi l'objet de l'étude) mais aucune échéance pour l'instant, la densification ne se fera de toute façon pas avant la fin des travaux d'accueil.

Pour l'instant les locaux syndicaux (Solidaires et CGT) seront réinstallés au 2^e étage.

Point n° 4 : Budget 2025 – suivi (pour avis)

La FS de la DDFIP01 se distingue toujours des autres départements de la région par son effort sur le nombre de formations proposées.

À l'issue du GT sécurité incendie, il a été envisagé de reconduire 2 formations de type camion mobile, l'assistante de prévention s'est assurée auprès du prestataire des disponibilités possibles sur 2025.

Deux sites vont donc pouvoir accueillir cette formation plébiscitée par les représentants du personnel qui l'ont suivie. Les sites de la DDFIP et de Trévoux (associant les agents de Chatillon) ont été retenus.

Au vu des contraintes matérielles pour cette formation (parking proche du site pour branchement électrique) certains sites ne pourront malheureusement pas être éligibles.

Concernant le matériel pour lutter contre les fortes chaleurs : il reste difficile de s'approvisionner car les fournisseurs sont en rupture de stock en été et ils n'ont pas encore reconstitué de stock à ce jour... Il faudra passer commande entre février et avril pour l'achat de ventilateurs et de textiles rafraîchissants.

Fontaine à eau pour le site de Gex : l'étude technique n'a pas relevé de problème pour l'installation, la dépense est donc validée suite à la demande des agents pour bénéficier de ce type d'équipement.

Validation d'une commande de 5 lampadaires LED pour reconstituer le stock en direction, il est donc possible d'en faire la demande auprès de l'assistante de prévention.

Le solde disponible du budget 2025 s'élève donc à 2 876,70 €. Il sera employé pour l'acquisition des valisettes pour le SDIF nécessaire lors des déplacements en CCID. Un recensement est en cours pour l'acquisition de gourdes et de doudounes destinées aux nouveaux arrivants.

Point n° 5 : État des incidents signalés (pour information)

3 fiches de signalement pour lesquelles la prise en charge a été faite.

Point n° 6 : Suivi des travaux pour la Formation spécialisée (pour information)

Pour faire suite à une demande de Solidaires Finances Publiques la direction a mis en place un tableau de suivi des différentes problématiques touchant à l'immobilier.

L'ensemble des points soulevés par les représentants des personnels suite à des signalements par des agentes et des agents, les remarques et les injonctions mises en avant dans les différents rapports de l'Inspecteur Santé Sécurité au Travail et certains points portés par les agentes et les agents dans le DUERP ont tous été repris dans ce tableau de 8 pages.

L'ensemble des organisations syndicales et Solidaires Finances Publiques en premier resteront très attentives aux suites données à l'ensemble de ces problématiques.

Point n°7 : Questions diverses

Avant de laisser la parole aux représentants du personnel le directeur intervient sur la situation des suicides et tentatives de suicides touchant la DGFIP en cette année 2025 avec un pic inédit depuis 2014.

La DG s'est emparée du sujet, elle prépare un plan d'action et a déjà pris comme mesure que dès lors qu'elle aura connaissance d'une tentative ou d'un suicide y compris hors des locaux professionnels il y aura une proposition d'enquête auprès de la FS.

Autre annonce de la DG : une formation sur la santé mentale sera généralisée notamment à destination des CDS en plus de la cible actuelle (Assistants de Préventions et personnels RH).

Solidaires se félicite des mesures prises mais souligne tout de même que les propos d'Eric Lombard assurant sans aucune enquête préalable que tous ces cas ne sont pas liés au domaine professionnel sont inadmissibles, plus d'infos à ce sujet dans le prochain Aincisif.

FO veut parler du plan canicule pour savoir quand il s'applique :

Il est activé du 15/06 jusqu'au 15/09 mais c'est la préfecture qui donne le tempo en fonction des données météorologiques ce qui entraîne l'application ou non des mesures exceptionnelles au regard des horaires et du télétravail.

CFDT-CFTC veut savoir si le site de St Laurent sur Saône est en vente.

La direction répond que le maire veut vendre mais qu'il souhaite dans le même temps garder les services de la DDFIP sur la commune et qu'il a assuré la direction qu'il aura une solution de relogement. Le sujet est donc loin d'être tranché.

FO fait remarquer que 2 agents sur les 5 arrivants à Montluel ont signalé qu'ils avaient dû s'installer tout seul.

La direction va s'assurer qu'il n'y a pas eu un loupé dans l'information de la prise en charge de ces agents.

FO souligne que sur ce même site, en raison de nombreuses arrivées et des vacances de poste, les agents expérimentés sont très sollicités pour la formation des nouveaux. FO demande donc si l'EDR pourrait venir en soutien de la formation.

La direction répond que cela peut s'envisager mais dans ce cas l'EDR devra abandonner ces autres missions de renfort ce qui va poser d'autres problèmes, il pourrait peut-être être regardé la possibilité d'un renfort SPL.

Solidaires ajoute qu'en national, nous portons l'instauration d'une prime pour les agents tuteurs qui pourrait permettre d'au moins récompenser un peu cet investissement des agents mais la DG y a opposé une fin de non-recevoir.