COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL DU 3 NOVEMBRE 2025

COMPTE RENDU

PROPOS LIMINAIRES

Le CSAL qui s'est tenu ce jour prenait la suite de celui ouvert le 14 octobre 2025, et interrompu suite au départ précipité du président de séance sans avoir désigné son remplaçant.
Les représentants du personnel avaient préféré quitter la séance et attendre la reconvocation d'une nouvelle instance.

En réponse à notre liminaire, le Président indique faire remonter nos propos au niveau national tout en assumant pleinement de continuer d'appliquer les réformes métiers et budgétaires mais dans le cadre d'un dialogue social renforcé.

En matière d'accueil, le Président se félicite (comme son prédécesseur) d'être présent dans 35 points Maison France Service sur le département.

5 000 usagers auraient fréquenté ces lieux en 2024. Il oublie que feu les trésoreries avaient ce rôle polyvalent avec des effectifs formés et à temps plein, sur une ouverture quotidienne.

Les Maisons France Service ne sont que des ersatz des trésoreries et ne sauraient rivaliser avec leur qualité de service !

Le président souhaite engager une réflexion sur l'accueil en général, la qualité de service usagers, les charges de travail des agents et les conditions de vie au travail (les conventions et le grand remue-méninge). Sur la question du coût de ces conventions, il est resté évasif indiquant ne pas avoir ces chiffres.

Prochainement, le Président va communiquer sur l'absence de médecin du travail dans notre direction. Il rappelle néanmoins, qu'une infirmière est en cours de recrutement.

Même s'il indique qu'il lui tient à cœur d'associer les personnels et les Organisations Syndicales aux réformes et projets immobiliers, nous ne pouvons que constater qu'il appliquera, coûte que coûte, les réformes imposées.

RAPPORT D'ACTIVITÉ 2024

Solidaires Finances Publiques a souligné le manque d'informations nécessaires à l'analyse de ce rapport qui ressemble plus à une brochure promotionnelle qu'à un véritable rapport d'activité.

Par exemple, sont absents contrairement aux rapports d'activité passés : l'évolution du TAGERFiP, les effectifs genrés, le nombre et l'impact des absences sur les services, le nombre de bénéficiaires de la Formation Professionnelle, les entretiens professionnels (répartition par grade et nombre de recours), le nombre de Services Civiques et d'apprentis, l'accompagnement des entreprises en difficulté (CCSF) etc... et enfin le dialogue social, dont il n'est fait aucun cas dans ce rapport.

Le Président a pris acte de nos remarques et nous assure qu'il fera mieux l'année prochaine.

Ce rapport, et les précédents, sont accessibles sur Ulysse 49.

LISTES D'APTITUDE

La transparence sur l'établissement des listes d'aptitude (LA) de C en B et de B en A, résulte d'une demande de solidaires finances publiques. Reste que la fiche présentée par la Direction qui se borne à des données chiffrées est en deçà des attentes en termes de transparence.
Quid des potentialités ?
Quid des critères de sélection ?

La liste des agents classés avec leur ordre de classement ne nous a pas été fournie, il faut donc se contenter de l'information parue sur Ulysse. Nous continuons, en notre qualité de représentants des personnels, d'exiger cette liste.

Aujourd'hui, la Direction Générale propose une potentialité d'agent à promouvoir par direction locale. La nôtre se limite à cette stricte potentialité et pour la LA de B en A par exemple, ne propose qu'un SEUL candidat là où elle pourrait en proposer a minima 2. Pour les raisons que nous développions dans les CAPL lorsqu'elles existaient : le candidat sélectionné peut avoir par ailleurs fait le choix de passer le concours et de le réussir et dans ce cas la place qui lui était accordée est perdue. De même, il existe parfois des possibilités pour la Centrale, après un premier tour de piste, de répartir des potentialités restantes ; si la direction n'a pas fait d'autres propositions de candidats classés, elle perd une chance de promotion pour ses agents.

Enfin, les candidats ne reçoivent aucune information concernant leur classement et ne s'y retrouvent plus.

Solidaires finances publiques rappelle que la liste d'aptitude est une voie de promotion pour des agents, souvent des femmes, qui n'ont pas pu durant leur carrière passer les concours, mais qu'elle doit rester résiduelle pour ne pas se substituer au concours, seul à même, en l'état actuel d'établissement des LA de satisfaire au critère d'équité de traitement. Cette « sélection » manque cruellement de transparence et d'objectivité.

PRESENTATION DES TIERS-LIEUX

Cette proposition de tiers-lieux vise à satisfaire la demande d'agents, qui ont, pour certains de longs trajets pour venir travailler en présentiel, pour d'autres un isolement chez eux qu'ils veulent s'épargner. Solidaires Finances publique, porte cette demande depuis longtemps et se réjouit qu'elle prenne une forme enfin concrète. Nous nous réjouissons donc de cette décision de la direction qui ne s'est que trop faite attendre.

Nous rappelons cependant au directeur (qui n'hésite jamais à justifier son action comme étant au service des agents), qu'en réalité, cette générosité n'est rendue nécessaire qu'à cause du NRP, seul responsable de cet isolement ; A choisir, les agents auraient préféré voir leurs sites de proximité maintenus.

Les tiers-lieux proposés par la Direction sont :

- Cholet (bureau 103 au 1er étage – 2 postes)
- Talot (tour, salle de réunion au 2ème étage- 3 postes)
- Segré (local n°4 au RDC – 2 postes)
- Baugé (bureau n°4 au RDC – 3 postes)
- Saumur (bureau 304 au 2ème étage – 2 postes)

Solidaires Finances Publiques s'est étonné que le site Arnauld ne soit pas proposé dans la liste des tiers-lieux de la Direction. Nous avons rappelé au Directeur, que les conditions de travail y sont *optimum* et que des bureaux y sont d'ores et déjà disponibles.

En revanche, nous continuons de contester que cette modalité pratique proposée pour satisfaire des demandes d'agents soit qualifiée de télétravail. Dans la mesure où l'agent se rend sur un site DGFIP, il est sur des modalités de travail à distance et peut de ce fait valider ses pointages quotidiens. En outre, nous nous interrogeons sur les modalités pratiques de mise en œuvre qui restent à préciser :

- Sur la possibilité de pointage dans ces tiers-lieux, si vous êtes en télétravail, SIRHIUS ne propose pas l'option « pointage ».
- En cas d'accident de travail, leur prise en charge doit être celle de tout agent des finances publiques exerçant sur leur lieu de travail
- Sur les indemnités télétravail, ces dernières ne seront plus accordées, les frais n'étant pas engagés par l'agent.
- Sur les lieux de restauration, cela nécessite d'avoir une autorisation de la direction.

La question a été posée au Président de savoir si des tiers-lieux pouvaient être ouverts dans les départements limitrophes pour les collègues qui résident dans d'autres départements.

QUESTIONS DIVERSES

PONTS NATURELS ET VACANCES SCOLAIRES

la question de la présence de 50 % des agents dans les services pendant les périodes de ponts naturels et de vacances de noël se pose encore : nous dénonçons cette pratique depuis longtemps, aucune n'imposant cette exigence explicite de 50 %. Seule une présence dite « significative » est requise (parfois 1 seul agent peut suffire). Pour le Président, il s'agit d'assurer la continuité de service avec un maintien d'effectif suffisant. En fait, il ne se prononce pas et laisse au bon sens de chefs de service la gestion des absences durant ces périodes.
De fait, elle repose plus sur une concertation des agents qui s'astreignent à respecter cette norme quand le chef de service l'impose. Ce faisant, on assiste à une inégalité de traitement selon les services.
Nous rappelons avec force que :
- Nous n'exerçons pas un métier d'urgence VITALE
- Et qu'un effectif de 50 % n'est absolument pas requis
A bon entendeur !

RECRUTEMENT DES IDIV

Certains candidats ont été décontenancés par la tournure des entretiens de recrutement qui ressemblaient plus à un oral de concours. La Direction nous a informé avoir corrigé «le tir», en cours de route.
Les candidats non retenus n'ont pas été informés, ce qui nous semble la moindre des corrections ; La Direction, sans rougir, a expliqué qu'elle se réservait la possibilité de revenir piocher dans la sélection si aucun candidat, reçu, n'était retenu ! Vous n'êtes pas jugé assez bon pour passer un entretien mais en revanche vous pouvez devenir utile, si ceux qui semblaient l'être ne font pas l'affaire !
Une information, a minima, aurait dû leur être faite !

TRÉSORERIE AMENDES

Elle sera déplacée au bâtiment C de la Cité Administrative à partir du 5 novembre 2025 et ce pour trois semaines. Des travaux de réfection des sols et peintures des murs vont débuter le 12 novembre 2025. L'accueil des amendes sera pour des raisons pratiques de sécurité déplacé à l'accueil du SIP.

RECRUTEMENT D'UN GARDIEN-CONCIERGE À LA CITÉ

La Direction n'a pas reçu l'autorisation de recruter un gardien-concierge, mais seulement un agent technique qui n'aura pas l'amplitude horaire d'un gardien-concierge. Ce qui en dit long sur l'intérêt que porte la DG à une mission néanmoins importante, surtout sur un site tel que la cité administrative.
La Direction consciente des difficultés que le non remplacement du gardien concierge va générer, annonce déjà qu'elle devra faire appel à un agent de sécurité privé pour couvrir les plages non couvertes.

Tes représentants au CSAL	
Titulaires	Suppléants
Dalila El Mezdari- Erwan Lucas - Christine Renard - Madiana Palmier	Xavier Bouland - Nathalie Poutier - Michaël Le Roux – Sébastien Belaud