



CSAL 14 MAI 2025

BILAN FORMATION, VEILLE SOCIALE ET MOBILISATION DES AGENTS !



Les points suivants figuraient à l'ordre du jour de ce CSAL :

- Bilan local de la formation professionnelle pour l'année 2024
- Tableau de bord de veille sociale 2024
- Point d'étape sur l'accueil à Var Amendes

Ces points étaient présentés uniquement à titre d'information, sans être soumis au vote des représentants syndicaux, traduisant une nouvelle fois la volonté de la direction de limiter le dialogue social !

Bilan local de la formation professionnelle 2024

Quelques chiffres

Une part conséquente des agents du département sollicite de moins en moins la formation professionnelle. Une première explication tient au fait que 72 % des agents du Var ont plus de 45 ans, dont 36 % ont plus de 55 ans.

L'équipe locale de formation est composée de 114 agents, dont un seul agent de catégorie C. Selon les RH, les agents de catégorie C proposeraient trop peu leur candidature pour intégrer cette équipe. Nous encourageons donc vivement les collègues C à postuler : leur présence est essentielle et leur légitimité incontestable.

Par ailleurs, 56 % des heures de formation sont réalisées dans d'autres directions, dont 42 % au CIF de Marseille.

Les agents de catégorie C restent nettement moins formés que les autres : ils représentent 22 % des stagiaires, contre 39 % pour les B et 28 % pour les A. Cette inégalité d'accès à la formation entre les catégories doit impérativement être réduite. Une véritable politique de soutien à la formation des agents C est attendue, au-delà des constats chiffrés.

8 apprentis ont été recrutés par la DDFIP du Var en 2024. Ils sont répartis sur les résidences de Toulon, La Seyne-sur-Mer et Fréjus. Leurs missions, couvrant l'ensemble des domaines de compétences, sont définies entre les chefs de service et les apprentis.

24 agents contractuels ont été mobilisés pour la cellule « Aide Gaz et Électricité » en 2024. En complément, 1 agent de catégorie B et 1 agent de catégorie C ont été recrutés.

E-formations



Les e-formations ont concerné 29 % du nombre de stagiaires et 480 agents en ont suivi au moins une, hors préparations aux concours, durant l'année 2024.

Notre organisation rappelle qu'elle n'est pas favorable au tout-distanciel. Le format en présentiel doit rester la norme car il garantit de meilleures conditions d'apprentissage, d'échange et de concentration, et favorise le lien social entre collègues. Le distanciel ne doit être qu'un complément, mais en aucun cas devenir un substitut généralisé à la formation en présentiel.

Règles trop strictes

15 jours max pour les formateurs

Bien qu'une dérogation soit possible, la direction a donné comme consigne de limiter la participation des formateurs à 15 jours par an. Ce plafond restrictif limite la diffusion des savoirs et la montée en compétences des équipes.

Frais de déplacements

Pour rappel, selon la règle nationale, un agent en mission pendant une période comprise entre minuit et 5h a droit à un remboursement forfaitaire des frais d'hébergement. Cette règle est une aberration, elle ne respecte même pas le droit au repos légal entre deux journées de travail. Dans le Var, sont exclus d'octroi de nuitée les trajets Toulon-Marseille.

Selon les RH, très peu d'agents auraient renoncé à une session en raison de cette restriction. Cette affirmation mérite d'être nuancée, car nombre d'agents s'autocensurent avant même de s'inscrire, justement en raison des frais non pris en charge.

Afin de clarifier les règles, une note départementale détaillant le dispositif, illustrée par des exemples concrets, sera prochainement publiée sur Ulysse Var.

Invisibilisation des tuteurs

Nous avons interpellé la direction sur l'absence des tuteurs dans ce bilan de formation. Nombreux sont les agents qui accompagnent des stagiaires sur le terrain, sans aucune reconnaissance, ni salariale ni symbolique.

A l'inverse, les maîtres d'apprentissage perçoivent une prime. Cette inéquité est source de démotivation.

Nous demandons une reconnaissance claire de ce rôle de tuteur, par un dispositif équivalent afin de reconnaître pleinement leur rôle essentiel dans la transmission des savoirs.



Tableau de bord de veille sociale (TBVS) 2024

Le TBVS est un outil contribuant au développement d'une culture de la santé au travail et de prévention des risques psychosociaux. Le recueil des données est intéressant, car il porte notamment sur plusieurs années successives.

La direction a également proposé de rencontrer les organisations syndicales afin de présenter les résultats départementaux de l'observatoire interne 2025.

En 2024, le cas du SIP de Fréjus reste un point d'alerte récurrent. Il présente plusieurs indicateurs préoccupants : un faible taux de couverture des emplois, un taux de rotation des agents élevé et un taux d'absentéisme important pour maladie. Des mesures ont toutefois été engagées, notamment à travers l'affectation nationale avec prime d'attractivité de 3 agents C (sur 5 postes éligibles) au 1^{er} septembre 2025.

Les points marquants

- Le nombre de fiches de signalement est en nette hausse en comparaison des 2 années précédentes. Cette hausse peut, en partie, s'expliquer par l'utilisation de l'application SIGNALFIP, directement accessible aux agents.
- Le taux de couverture des emplois est globalement en baisse. Les vacances d'emplois concernent principalement la catégorie B. Au 01/09/2024, 46 emplois ne sont pas pourvus. Les SIP et le SDIF ont les taux de couverture les plus faibles du département en raison notamment du redéploiement d'emplois. Les services de direction présentent une couverture des emplois bien meilleure, comparativement aux autres services du département, avec un taux de rotation des agents plus faible.
- Le taux d'absentéisme pour maladie est en augmentation par rapport à l'année précédente.

TÉLÉTRAVAIL

Le taux de télétravailleurs est globalement stable et s'élève à 65,77 % des agents, en retrait par rapport au niveau national. Il est à relever le faible taux de télétravailleurs de 39,08 % au SPFE de Toulon.



La suite des discussions devrait notamment se porter spécifiquement sur le télétravail.

Nous ne manquerons pas de faire remonter les nombreuses disparités constatées lors de la prochaine instance !

Supension du CSAL - Envahissement



À ce stade des échanges, le CSAL a été suspendu par le DDFIP.

Cette interruption fait suite à l'intervention des agents du site de Vert Coteau, y compris de collègues à temps partiel ce mercredi, venus réclamer des réponses concernant les futures conditions de stationnement après leur transfert vers le site des Lices.

Pour mémoire, la livraison des locaux rénovés est prévue pour fin 2025, avec un emménagement programmé entre la fin 2025 et le début 2026.

Contrairement au site de Vert Coteau, équipé d'un parking réservé aux agents, le site des Lices ne disposera que de quelques places, largement insuffisantes.

Malgré la pétition remise le 22 avril dernier, la direction reste silencieuse. **Pire encore, le DDFIP a quitté la salle sans daigner échanger avec les agents présents.**

Le coût financier d'un stationnement non pris en charge et la dégradation des conditions de vie au travail ne peuvent être ignorés.

À terme, cette situation pourrait inciter de nombreux agents à déposer une demande de mutation locale, d'autant que l'ouverture des vœux dans MOUV'RH pour les catégories B et C est effective depuis le 14 mai.

Cette absence de dialogue est inacceptable. La demande des agents est légitime, d'autant plus qu'elle touche directement leurs conditions de travail et leur équilibre personnel.

Un Groupe de travail immobilier était convoqué l'après-midi. Par solidarité avec les collègues méprisés et restés sans réponse, nous avons décidé de ne pas siéger après nous être présentés pour expliquer clairement à la direction notre positionnement.

La suite de ce CSAL est fixée le 21 Mai 2025

L'occasion de revenir sur les points restés en suspens et de porter à nouveau les préoccupations des agents, dans l'attente de réponses concrètes de la direction !




Retrouve
toutes nos ac-
tions directe-
ment sur notre
site local !



Tes secrétaires : Camille, Christophe et Laurent

☎ 07 83 86 22 72

✉ solidairesfinancespubliques.ddfip83@dgfip.finances.gouv.fr

 Solidaires Finances Publiques Var

 [solidairesfinancespubliques83](https://www.instagram.com/solidairesfinancespubliques83)



LIMINAIRE - CSAL du 14 Mai 2025

Monsieur le Président,

Ce CSAL se tient dans un contexte d'exaspération grandissante des agents de la DGFIP, qui subissent depuis des années une politique de suppressions d'emplois, de restructurations permanentes et de déshumanisation de nos missions. Au lendemain de la journée de grève de la Fonction publique du 13 mai, l'usure et la démotivation sont bien réelles. À la DGFIP, alors qu'on nous promettait une « pause », les nouvelles suppressions d'emplois (550 au final), les « économies » demandées dans tous les services, la fin des mouvements locaux pour les cadres A, les attaques ici ou là contre le télétravail..., ne font que mettre à mal l'exercice de nos missions et amplifient le mal-être des agentes et agents ! De surcroît, dans le cadre de la préparation du budget 2026, le Gouvernement organise d'ores et déjà une revue des missions et des arbitrages ciblant de nouveau les fonctionnaires !

A cela s'ajoute :

- une perpétuelle dégradation du pouvoir d'achat par le maintien du gel du point d'indice, la non-reconduction de la GIPA, l'absence de refonte des grilles indiciaires, la persistance d'inégalités salariales entre les femmes et les hommes,
- la stigmatisation des personnels malades avec la réduction de la rémunération des trois premiers mois de congé maladie ordinaire,
- l'injustice sociale liée aux baisses de crédits alloués au financement de l'action sociale.

En ce qui concerne l'ordre du jour de ce CSAL les sujets abordés illustrent, à l'échelle départementale, les effets délétères de cette politique sur nos missions et sur les agents.

Formation professionnelle : des chiffres flatteurs qui masquent une dégradation concrète

Sur le papier, le bilan 2024 de la formation professionnelle dans le Var semble satisfaisant : le nombre de jours moyens de formation par agent est en hausse, le taux d'accès progresse et l'activité de formation reste soutenue. Mais ces chiffres masquent une réalité bien différente sur le terrain.

Les conditions d'accès à la formation se détériorent de manière préoccupante : limitation persistante de la prise en charge des frais d'hébergement, calendrier des formations locales communiqué tardivement, l'applicatif de gestion Semafor peu intuitif... Autant d'obstacles qui compliquent concrètement la participation des agents, en particulier pour les plus éloignés ou les plus contraints.

S'ajoute à cela l'instauration récente d'un quota annuel de 15 jours d'autorisation d'absence pour les formateurs ou participants à des jurys et corrections de concours. Présenté comme un moyen de garantir la continuité du service, ce quota est la conséquence directe des suppressions de postes successives qui vident les services. Plutôt que de renforcer les équipes, on limite l'engagement des agents. Ce sont encore une fois les agents motivés, compétents, investis dans la transmission, qui paient le prix de cette logique comptable.

Solidaires Finances Publiques 83 dénonce cette politique de restriction silencieuse et réaffirme son attachement à la formation en présentiel, plus riche, plus humaine, et plus efficace que les dispositifs distanciels standardisés qui se multiplient.

Tableau de veille sociale : alertes sur la souffrance au travail

Les indicateurs sociaux présentés confirment une tendance alarmante portant notamment sur la hausse de l'absentéisme pour raisons de santé et la multiplication des signalements de mal-être. Malgré les alertes remontées, les réponses restent trop souvent individuelles et curatives. Il manque une véritable politique de prévention collective, fondée sur l'écoute des équipes, des diagnostics partagés, et des actions concrètes pour améliorer les conditions de travail. Solidaires Finances Publiques sollicite un renforcement des moyens du réseau de prévention avec notamment l'inclusion d'un psychologue du travail au sein de l'équipe pluridisciplinaire de la médecine du travail.

Au niveau national, deux suicides et sept tentatives de suicide sont à déplorer depuis janvier. La situation est de plus en plus préoccupante. L'administration doit cesser de nier la réalité et prendre ses responsabilités !

Solidaires Finances Publiques continuera de porter des revendications claires et ambitieuses : un service public de proximité, au service de tous, des moyens à la hauteur des missions, et des conditions de travail respectueuses des agents.