

## COMPTE-RENDU DU COMITE SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL RÉUNI EN FORMATION SPÉCIALISÉE DU 6 MAI 2025

Après avoir lu une déclaration liminaire (ci-joint), dénonçant notamment l'austérité budgétaire visant désormais le budget alloué à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail des agents (-16 % du budget pour la DIRCOFI SEOM et - 25 % pour la DRFIP 13), le Président de l'instance et directeur de la DIRCOFI, affirme qu'il ne s'agit pas d'une réelle baisse, car le budget de l'Action sociale ministérielle a quant à lui augmenté. Il ne s'agirait donc que de « vases communicants ».



**Le budget 2025 pour l'action sociale ministérielle se monte à 106 M€ en AE (Autorisation d'Engagement) et 105,87 M€ en CP (Crédits de Paiements) contre 108,23 M€ en AE et CP en 2024. De manière globale, tous les périmètres des prestations sont touchés par une baisse de budget sauf la restauration collective qui connaît une hausse (58,87 M€). Le contraire eut été étonnant !**

Le Président rappelle que la Formation spécialisée (FS) est un lieu de dialogue et que le retard pris dans les instances est lié à l'organisation des agendas et à la situation de la division 1. **Il convient, toutefois, qu'il est important de s'organiser en amont et nous obtenons (ENFIN!!!) la mise en place d'un calendrier prévisionnel en fin de séance !** Espérons que ces bonnes résolutions durent dans le temps !

L'intersyndicale porte à la connaissance de la FS, une délibération (ci-jointe) rappelant à la direction les manquements aux règles de fonctionnement de la FS.

**Le Président s'engage à veiller au respect des dispositions réglementaires.**

### PRÉSENTATION DU GUIDE MINISTÉRIEL DE L'ÉCLAIRAGE PAR L'INSPECTEUR SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL (ISST) INTÉRIMAIRE.

Le guide répond à **un enjeu de bien-être au travail et de performance énergétique**. Il doit être mis à disposition de tous les utilisateurs de l'éclairage et apporter un éclairage sur l'utilisation des LED et les nouvelles technologies en matière d'éclairage artificiel. Il prévoit notamment des formations pour les utilisateurs des éclairages artificiels.

Solidaires relève que **le document prévoit une analyse de l'existant et rappelle que les sites de la DIRCOFI sont pratiquement tous équipés en lampes à LED depuis plusieurs années**. Aucune visite de site n'est directement axée sur ce point mais l'ambiance lumineuse est étudiée systématiquement. Les retours des agents sur les équipements LED sont positifs. **Il est également rappelé que la qualité de l'éclairage naturel doit être préservé par le nettoyage régulier des vitres et la mise en place de films ou de stores évitant les éblouissements.**

**L'ambiance lumineuse fait partie des compétences de la FS, n'hésitez pas à faire remonter à vos représentants tout problèmes sur le sujet !**

## PRÉSENTATION DE LA NOTE D'ORIENTATION MINISTÉRIELLE SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL PAR L'APMP\*.

\* APMP : Animateurs de la Politique Ministérielle de Prévention



L'examen de la note d'orientation ministérielle en matière de politique ministérielle de santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) par la formation spécialisée est un moment essentiel pour débattre des conditions de travail des personnels de la direction et de la pousser à s'engager à les améliorer et à traduire les engagements de la NO. Au final, elle constitue un cadre de référence essentiel pour orienter les actions et les démarches en matière de SSCT du niveau ministériel à l'ensemble de son réseau.

**La note d'orientation 2025-2026 est construite autour de 6 axes. Il est prévu un premier bilan fin 2025 afin d'analyser et enrichir les actions mises en place. Sa déclinaison directionnelle manque cruellement d'ambition, mais nous ne sommes pas surpris puisque nous en sommes à faire des économies sur des sujets aussi importants.**

### **1/ CONFORTER UNE POLITIQUE AMBITIEUSE ET MINISTÉRIELLE EN SANTÉ SÉCURITÉ AU TRAVAIL CONCERTÉE EN INSTANCES DE DIALOGUE SOCIAL ET REPOSANT SUR UN RÉSEAU D'ACTEURS DE PRÉVENTION ET UN BUDGET DÉDIÉ.**

La politique du ministère en matière de santé, sécurité et conditions de travail se fonde sur un réseau d'acteur ministériel de prévention de terrain, des orientations ministérielles et des crédits budgétaires. Les actions consistent à renforcer le réseau des acteurs de préventions dans un contexte de difficultés de recrutement et d'austérité budgétaire.

**Solidaires constate qu'il manque des médecins du travail et que cela a des conséquences graves, car la prévention devient plus compliquée à mettre en œuvre et les prises en charges sont retardées.**

La note d'orientation rappelle le rôle fondamental de l'assistante de prévention : *« Les assistants de prévention constituent le premier acteur de prévention de proximité ; les moyens qui leur sont donnés pour assurer leurs missions nécessitent d'être en adéquation avec leur périmètre d'intervention. »*. La note met également l'accent sur la professionnalisation des AP.

Solidaires rappelle l'extrême nécessité que l'assistante de prévention soit à 100 % sur ses missions (pour rappel, les missions de l'AP de la DIRCOFI SEOM sont listées dans la lettre de mission publiée sur le site local [http://dircofi13.intranet.dgfip/direction/conditionsvie/lettre\\_mission.htm](http://dircofi13.intranet.dgfip/direction/conditionsvie/lettre_mission.htm)).

Au vu des missions listées, il est facile de constater qu'il s'agit d'un temps plein.

**À ce titre, Solidaires Finances Publiques propose que l'AP se déplace régulièrement afin de rencontrer les agents sur les différents sites (au vu d'un calendrier pré établi) et ainsi permettre de détecter le plus en amont possible (rôle de prévention) d'éventuels mal-être, difficultés, stress, de casser le sentiment d'isolement des brigades autres que Marseille. Ces rencontres permettraient également de recenser les besoins matériels de l'ensemble des services et de mettre en avant les formations spécifiques en santé, sécurité et conditions de travail, qui, malheureusement, ont trop peu de succès.**

Le Président de la FS acquiesce et envisage de demander à l'Assistante de Prévention de l'accompagner lors de ses déplacements sur les sites extérieurs.

Évidemment, nous précisons que si rencontres il y a, elles devront se faire dans un cadre dédié et sans le directeur !

La note prévoit également de maintenir le dialogue avec les organisations syndicales et de veiller à la bonne utilisation des crédits. Les crédits n'ont pas vocation à acheter des équipements de protection individuelle, ni à financer des rénovations batimentaires.

Cette année, il est obligatoire de faire appel aux marchés publics (UGAP) sauf si le produit est indisponible.

Solidaires rappelle qu'il est impératif que, le recensement des risques professionnels via le DUERP et le PAPRIACT (ex-PAP Plan Annuel de prévention du directeur établi au vu des risques recensés dans le DUERP), soient en lien direct avec le budget FS, ce qui n'est absolument pas le cas. Le bilan de l'an dernier aurait dû être communiqué et analysé en instance pour commencer à identifier certaines dépenses relevant du budget FS.

« À l'appui des PAPRIACT, le développement de l'offre de formation et l'information de tous viennent renforcer la culture de prévention. »

À ce jour nous n'avons aucun bilan 2024, celui-ci est prévu au mois de juillet...

« Patience. Forme mineure de désespoir, déguisée en vertu » (Ambrose Bierce, *Le Dictionnaire du Diable*) !

## 2/FAIRE VIVRE LA DÉMARCHE DE PRÉVENTION DES RISQUES PROFESSIONNELS : ASSURER L'EFFICACITÉ DES CAMPAGNES ANNUELLES DE RECUEIL DES RISQUES, PRIORISER LA PRÉVENTION PRIMAIRE ET DÉVELOPPER LA CULTURE DE PRÉVENTION POUR TOUS

Faire vivre le recueil des risques professionnels en renforçant le DUERP *via* PREV'ACTION, en dématérialisant les registres santé et sécurité au travail (intégré à PREV'ACTION), en développant les formations, en favorisant les actions d'e-formation et en mettant en place des actions de prévention des addictions.



Solidaires dénonce l'absence de publication (obligation de l'employeur rappelé dans la délibération) du DUERP, du PAPRIACT 2024 et de l'avis des représentants du personnel voté à l'unanimité, sur le site local malgré une validation de ceux-ci en novembre 2024... Et après, on se demande pourquoi les agents n'adhèrent pas à la démarche alors que la direction est incapable de publier son propre plan de prévention ?

Le Président explique que la situation est liée à la mise à jour d'ULYSSE et à la création d'un espace dédié...

Cela fait 1 an que nous entendons parler du basculement du site local donc on ne met plus rien à jour et on informe plus les agents ? C'était donc ça !

On vous laisse apprécier les excuses.

Sur la dématérialisation des registres SSCT, cela fait longtemps que Solidaires le demande et s'interroge toujours sur ce qui coince....**Nous ne sommes pas une administration à la pointe du numérique ?**

## 3/ AGIR SUR L'ORGANISATION DU TRAVAIL POUR AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL

Agir sur l'organisation de travail pour améliorer les conditions de travail avec la mise à disposition de guides notamment ANACT, de vidéos sur le télétravail fait par le pôle ergonomique. Cette année aucun bilan sur le télétravail n'est prévu.

La médecin du travail remarque toutefois **que le télétravail peut être problématique en termes de temps de travail entre ceux qui augmentent leurs horaires de travail ou qui optent pour des horaires de travail décalés voire décousus. Elle conseille de prendre les mêmes repères qu'au bureau.**



L'organisation du travail doit être au cœur des réflexions en matière de prévention.

La santé au travail ne peut se résumer à des outils ou des procédures. **Elle repose avant tout sur la manière dont le travail est organisé, sur la capacité des agents à réaliser leurs missions** dans des conditions qui favorisent leur autonomie, la coopération et la maîtrise des moyens mis à disposition.

Cela suppose également **des effectifs suffisants** pour garantir une charge de travail soutenable et une vision globale de la charge de travail et des enjeux de chaque service au plus haut niveau.

Or, **aucune réflexion approfondie n'est menée aujourd'hui sur l'organisation du travail, alors même qu'il s'agit d'un levier fondamental pour prévenir les risques psychosociaux.**

#### 4/ PRÉVENIR LES RISQUES DE DÉINSERTION PROFESSIONNELLE



Afin de prévenir la désinsertion professionnelle, les questions du maintien dans l'emploi des personnes fragilisées par leur état de santé, par une situation de handicap ou leur âge, et du retour à l'emploi après une longue absence pour raison de santé sont des enjeux majeurs. Une attention particulière sera portée à l'accompagnement des agents en fin de carrière professionnelle.

De nombreux guides notamment à destination des services RH doivent être diffusés (guide de suivi individuel en santé au travail des agents, guide de maintien dans l'emploi, fiche pratique sur la procédure de préconisation des aménagements de poste...).



Un protocole va être mis en place pour les médecins du travail visant à renforcer la visite médicale à **mi-carrière (45/50 ans)** en l'orientant sur le devenir professionnel de l'agent, à l'instar de la visite de mi-carrière du secteur privé qui permet la détection précoce de l'usure professionnelle. **Attention à la bascule ! L'usure professionnelle se mesure donc à l'âge ? Ne doit-on pas travailler plus et plus longtemps ?**



Cet axe prévoit également un « kit santé » **afin d'améliorer l'information des agents relative aux droits et obligations en matière de congés pour raison de santé, d'accidents de service et de maladie professionnelle**, idée suggérée lors de nombreuses FS par les représentants de Solidaires et qui avait eu pour seule réponse, une réflexion ironique de la part de la direction « Si on fait ça on va encourager tous les agents à s'arrêter » ! Seul bémol à cette avancée, aucune date n'est fixée...

#### 5/ RENFORCER LA PRÉVENTION CONTRE TROIS RISQUES PROFESSIONNELS : LES ATTEINTES À LA SÉCURITÉ DES AGENTS, LE RISQUE AMIANTE ET L'IMPACT DU CHANGEMENT CLIMATIQUE

Il est surprenant de trouver dans cet axe l'amélioration du suivi et du traitement des signalements : pourquoi il y a un problème docteur ?

Solidaires rappelle qu'il peut y avoir des problèmes sur les réceptions de contribuables dans les locaux lors des recours hiérarchiques ou ESFP. Ce risque s'avère accentué par des périodes où peu d'agents sont présents aux étages de réception. Vos représentants évoquent la possibilité d'équiper de boutons d'alerte ces mêmes salles.

Le Président explique que les téléphones permettent ça et qu'ils peuvent être utilisés dans les locaux en cas de danger ou d'agression.

Le risque amiante est également une action prioritaire. Un DTA à jour et une signalétique pertinente ainsi que des repérages avant travaux doivent être mis en place.

**Monsieur BERTHIER via le président de la FS nous fait savoir qu'il ne peut pas y avoir de problèmes à partir du moment où ce sont des professionnels qui interviennent.**

**Nous lui rappelons les problématiques vécues en Avignon et notre rôle de membres de la FS à savoir la consultation des documents relatifs à l'amiante notamment en présence de travaux (professionnels ou pas).**

**Solidaires demande donc à la direction de fournir ces documents avant les travaux sur le site de Marseille (changement des fenêtres côté rue).**

## 6/ AGIR EN FAVEUR DE LA PRÉSERVATION DE LA SANTÉ MENTALE ET RENFORCER L'ACCOMPAGNEMENT DES AGENTS DANS CE DOMAINE



### Attention, vous n'êtes pas prêts !

Identifier les situations dans le DUERP et en mettre en place des actions de préventions (fiches RPS, formation des agents et des managers, e-formations sur ALIZEE, mettre en œuvre le marché national de soutien psychologique avec consultation d'un psychologue sur prescription du médecin du travail et soutien au manager par une aide en cas de collectif dégradé).

**La médecin du travail insiste sur la prévention psychologique**, et explique que la souffrance au travail est l'aboutissement des RPS générée par des situations de travail. **Elle souligne l'importance de connaître les risques avec des facteurs liés au travail.**

**Solidaires ajoute que tout le monde devrait y être associé. Il faut sensibiliser les cadres de proximités qui sont les mieux placés pour identifier des souffrances ou des mal êtres.**

Des actions devraient être entreprises au près des cadres de proximité. **Vos représentants suivront cela avec attention.** Solidaires propose également **une formation secourisme en santé mentale.** Une expérimentation a été menée en région Centre et s'est avérée positive. Il est prévu de la mettre en place au niveau national.



La déclinaison DGFIP de la note est présentée par le Président. Il relève que la DGFIP fait de la prévention des violences sexuelles et sexistes au travail (VSST) une priorité. Pour cela, il est demandé au RH de **se mettre en rapports avec les associations de victimes via la saisine de l'action sociale.**

L'action sociale a une convention avec France Victime qui doit être saisie rapidement en cas de VSST afin d'assurer une prise en charge rapide de la victime. **Si vous avez connaissance de ce type de situation, incitez vos collègues à saisir l'assistante sociale ou contactez vos représentants du personnel.**

Pour l'anecdote (et parce que le tutorat est un sujet pour les nouveaux agents), la DGFIP souhaite également la mise en place d'un **mentorat intergénérationnel.**

**Reste à savoir ce que ça signifie et quelle forme ça prendra !**

### FORMATIONS MUTUALISÉES

### Le saviez-vous?

Suite à la fusion des instances, le ministère a décidé de mettre en place une **enveloppe budgétaire régionale destinée** à financer des actions de formation mutualisées en santé sécurité et conditions de travail.

Le budget est en baisse puisqu'il passe de 29 € par agent en 2024 à de 27 € par agents en 2025. Les thématiques 2024 sont reconduites avec des points importants comme le secourisme, les risques routiers et les problématiques posturales. Le planning des formations sera diffusé aux agents.

**Vos représentants vous encouragent à vous y inscrire. Pour les sites extérieurs à Marseille, vous pouvez faire remonter vos besoins à l'assistante de prévention afin qu'elle contacte ses collègues sur place.**

Nous revendiquons également une inscription automatique des agents à la formation « premiers secours citoyen ».



La formation "Sauveteur secouriste du travail" SST est désormais réservée à des agents soumis à des risques professionnels particuliers pour des agents effectuant des travaux dangereux. Plus de recyclage pour ceux qui ont déjà suivi cette formation, qui ne sera plus proposée aux agents.

**N'hésitez pas à nous faire savoir si certaines formations vous intéressent et à nous faire part de vos idées !**

## RAPPORT ANNUEL DU MÉDECIN DU TRAVAIL

La médecin du travail nous fait part de son rapport annuel et constate que la plupart des visites concernent le suivi périodique. Elle remarque toutefois un fort taux d'absentéisme (20%). Elle a été amenée à proposer 18 aménagements de postes en 2024 et a fait des recommandations suivies par la Direction. Les matériels prescrits sont systématiquement financés.

**Vos représentants Solidaires font part de leur « agacement » sur l'absence d'informations concernant les Antilles et la Réunion.**

## FICHES DE SIGNALEMENT

Solidaires Finances Publiques s'est appuyé sur le guide de procédure de recueil et des traitements des signalements des incidents paru en mars 2025 de la Centrale (guide non présenté en instance), pour interpeller la direction sur les étapes **OBLIGATOIRES** à réaliser pour traiter les signalements, accompagner les agents et informer les représentants du personnel.

**Ainsi, nous lisons quelques passages intéressants :**

*« L'arrêté du 12 octobre 2022 précise cependant, dans son article 2, que l'assistant de prévention peut être contacté par tout moyen. Ainsi, un incident qui serait signalé par un autre moyen que l'application devra être traité de façon similaire au traitement tracé dans SignalFip. »*

*« Un soutien doit être apporté à l'agent qui se déclare victime, indépendamment de la qualification des faits et quelle qu'en soit leur nature ».*

*« Il convient en outre de s'assurer que les agents ne se sentent pas isolés postérieurement aux faits qu'ils ont signalé. Afin de garantir un soutien durable de l'agent, des entretiens à intervalles réguliers peuvent lui être proposés afin de faire le point sur sa situation. »*

*« L'agent doit être informé de l'avancée du traitement de son signalement. »*

*« A chaque réunion de la FS du CSAL, un état des incidents signalés est présenté (avec la suite donnée à chaque fiche). En complément, un bilan doit être présenté une fois par an. »*

**Ce guide prévoit notamment une prise de contact immédiate avec les acteurs de préventions pour qu'ils puissent intervenir et jouer leur rôle, ceux-ci ne disposant pas de l'appli SIGNALFIP.**

Nous profitons de la présence des acteurs de prévention pour savoir s'ils ont connaissance des fiches de signalement en dehors de cette instance.

**JAMAIS !**

**De même, nous rappelons à la direction que les agents doivent être tenus au courant du suivi de leur fiche de signalement, ce qui n'est JAMAIS le cas.**

Solidaires estime que ces règles doivent être systématiquement appliquées et nous ne manquerons pas de nous munir du guide publié par la Centrale et d'en rappeler certains passages à l'occasion.

Trois nouvelles fiches de signalement ont été étudiées dont certaines concernent un sujet bien connu à savoir l'insécurité aux abords du site de Marseille (points de deal, agressions et menaces verbales). Le Président précise que **les autorités préfectorales ont été alertées par la direction située à côté pour faire une lettre au Préfet en y associant tout le monde.** La Direction étudie aussi la possibilité de sécuriser l'abord immédiat du bâtiment par une grille empêchant les personnes de se positionner devant la porte d'entrée.

Les représentants du personnel notent également la présence de plusieurs fiches relative à des tensions dans les services montrant une nécessité de prendre en compte l'état des collectifs de travail qui se dégradent avec le manque d'effectifs et de moyens.

## CAMPAGNE DUERP 2025

La campagne DUERP 2025 est allégée à savoir qu'il n'y a pas de réunion obligatoire.

Solitaires Finances Publiques regrette qu'aucune note locale n'a été présentée à l'instar de ce qui est fait dans d'autres petites directions. L'assistante de prévention pense soit faire une note, soit un courriel aux cadres de proximité, les incitant à faire des réunions ou *a minima* un recueil des nouveaux risques auprès de leurs agents.

**Même s'il s'agit d'une procédure allégée, nous membres de la FS, demandons que la direction ait une démarche d'incitation forte auprès des cadres de proximité afin que chacun consulte les agents sur l'évolution des risques recensés l'année dernière et sur les nouveaux risques.**



**Si vous ne voyez rien venir.....n'hésitez pas à être proactif auprès de vos cadres de proximité !!!!!**

## ACCIDENTS DE SERVICE

Solitaires Finances Publiques interpelle la direction sur les documents transmis relatifs aux accidents de service. Nous rappelons que le tableau statistique des accidents de service, ne permet pas aux membres de la FS d'exercer pleinement leur mission. Passer sous silence les conditions dans lesquelles ont eu lieu ces accidents revient à nier sa qualité de préventeur à cette instance.

5 accidents de services ont eu lieu depuis le début de l'année (chute, accident de trajet). Des mesures de préventions sont en cours de réflexions sur l'aménagement de la salle de formation professionnelle pour éviter les fils dans les passages et sur les risques de glissades dans le hall du bâtiment de Marseille lorsque les agents rentrent vers 13h30. Il est envisagé de demander à la femme de ménage de décaler le lavage des sols vers 14h lorsque la plupart des personnes sont rentrées de la pause déjeuner. 1 accident est en cours d'instruction pour la détermination de l'imputabilité.

## BILAN DU BUDGET 2024

Solitaires demande des précisions sur les filtres de confidentialité que l'on achète tous les ans. En général, ils concernent les personnes qui travaillent dans le train. Nous demandons à avoir communication d'un inventaire du matériel à ce jour (sacs à dos, sièges, écrans, filtres...).

La réaffectation de crédits (2000 €) provenant du budget de la formation mutualisée 2024 a été utilisée pour les achats d'écran des vérificateurs.

## BUDGET 2025



**Le budget FS 2025 s'élève à 23 051 € au lieu de 27 643 € en 2024.**

Solidaire Finances Publiques a proposé de faire financer un certain nombre de formations :

- ✓ Formation orthoptie – Troubles visuels lié au travail sur écran
- ✓ Communication non violente
- ✓ 1<sup>er</sup> secours en santé mentale
- ✓ Sensibilisation à la santé mentale
- ✓ Formation sur les violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)
- ✓ Formation attentat – VIGIPIRATE
- ✓ Séances de sophrologie

Solidaire Finances Publiques de la région PACA-Corse a fait remonter dans leurs différentes FS, une demande spéciale pour **Mayotte** sur un principe de solidarité. Il s'agirait de faire inscrire au budget FS, un transfert de crédits destiné à l'achat groupé de générateurs atmosphériques d'eau sur place (ou à livrer mais en une seule commande). Ce genre d'équipement, déjà déployé par le ministère des Armées pour les militaires, serait installé sur les sites de la DRFiP de Mayotte et permettrait de fournir de l'eau potable en continu dans les services. Cette démarche s'inscrit dans une logique de solidarité et de réponse à une situation exceptionnelle, en apportant un soutien concret aux agentes et agents confrontés à cette crise. Selon les capacités de production, l'eau générée pourrait être utilisée sur site et, en cas de surplus, permettre aux collègues de repartir avec une ou deux bouteilles.

Le Président de la FS a contacté la DRFiP de Mayotte qui remercie la DIRCOFI d'avoir pensé à eux. Les générateurs sont déjà dotés (engagement de la DG). Il faut donc attendre de savoir si ce qui va être financé et livré sera suffisant.

Concernant le remplacement des bonbonnes d'eau par des fontaines à eau, un chiffrage avait été effectué en mars 2024, il fallait prévoir 9 700 € de plomberie sur Marseille.

Solidaire demande si cette transition ne peut pas être financée par d'autres budgets tels que « Bercy vert ».

Pour les sites extérieurs hébergés, c'est compliqué s'il y a des travaux, mais il faudrait étudier cela avec les autres directions si les locaux de la DIRCOFI sont accessibles.

**Faites nous remonter vos besoins le plus rapidement possible.**



**L'ensemble des représentants en FS ont refusé d'émettre un avis sur ce point. Outre le fait que ce document n'ait pas fait l'objet d'une transmission à l'ensemble des membres de la Formation Spécialisée en tant que document préparatoire mais à un envoi par courriel de l'assistante de prévention, il est impossible pour les membres de cette instance, de se prononcer sur un document incomplet et non discuté en amont.**

## QUESTIONS DIVERSES

### x *Sur les mutations locales*

Solidaires Finances Publiques interroge le directeur afin de connaître les modalités précises des mutations locales.

Il confirme qu'une réunion informelle se tiendra avec les organisations syndicales.  
Nous n'avons aucune date à ce stade.

Il réaffirme qu'il n'y a plus la règle du mouvement en premier lieu, des agents déjà affectés dans la direction puis dans un second temps les extérieurs et enfin les stagiaires.

Nous lui évoquons que d'autres départements n'ont pas fait ce choix (83, 13 par ex). Ces derniers ont déjà procédé à un mouvement des agents déjà affectés dans leur direction avant le résultat des mutations nationales.



#### **La DGFIP LinkedIn devient réalité !**

Dans cette casse assumée de ce que nous considérons comme une partie intégrante de notre statut de fonctionnaire, la Direction Générale n'a même pas eu la décence de proposer des gardes-fous pour éviter la filiarisation, l'enfermement sur un poste ou la mise au placard.

Pour quels motifs non assumés va-t-on refuser un poste à un agent ? Trop vieux ? Trop jeune ? Trop handicapé ? Trop enceinte ? Trop de temps partiel ? ...Mais le motif de refus sera toujours : « l'agent retenu avait un meilleur profil ». Sans autre objectivation ni

même explication ou entretien.

À l'inverse, **les directeurs, libres de toutes contraintes**, dénatureront toujours plus nos règles de mutation pour **constituer leurs équipes selon leur bon plaisir ou régler leurs comptes avec certains agents**.



### **SIGNEZ LA PÉTITION QUI CIRCULE !**

### x *Sur les postes d'IPFIP*

Solidaires interroge la direction sur les postes d'IFIP (2<sup>e</sup> phase) publiés sur Ulysse (Passerelles).

Nous apprenons par ce biais (et non pas par une information descendante de la direction) que les postes de Cannes et Nice ont été pourvus dans la 1<sup>ère</sup> phase ainsi que le poste d'auditeur puisqu'ils n'apparaissent plus en 2<sup>e</sup> phase.

À l'inverse, nous apprenons qu'un poste d'IPFIP de chef de brigade à la 1<sup>ère</sup> Brigade de Marseille se libère.

Le directeur nous indique que la 1<sup>ère</sup> brigade ne connaîtra pas d'intérim même si le poste apparaît vacant au 01/06/2025.

Il est à noter que Monsieur le directeur n'a pas souhaité nous communiquer les noms des futurs chefs de service ????????????

Sur le poste de responsable de la division 1, quelques candidats ont postulé mais aucun profil n'a paru convenir au directeur.