



COMPTE RENDU DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE - DIRCOFI NORD DU 26/06/2025

VOS ÉLUS CGT Madjid MESSABIHI, Ali ZAOUI et Benjamin DIEVAL, ont participé à cette réunion du CSAL du 26/06/2025.

ORDRE DU JOUR

1. Présentation du TBVS au 31/12/2024
2. Présentation de l'Observatoire interne 2024
3. Présentation du bilan DUERP-PAP 2024
4. Bilan Hygiène et Sécurité 2024
5. Présentation du Plan de Mobilité Employeur
6. Divers (déménagement de Saint-Lô ; nouvelle directrice au 1^{er} août...)

RÉSUMÉ DE LA DÉCLARATION LIMINAIRE

Protection sociale complémentaire (PSC) - Choix d'Alan

La CGT dénonce la précipitation du ministère dans l'attribution du marché à la société Alan, sans transparence ni concertation réelle avec les organisations syndicales. Les documents fournis s'apparentent plus à de la "plaquette publicitaire" qu'à une analyse sérieuse.

Points d'alerte majeurs :

- Permanences physiques insuffisantes (une par direction/an)
- Absence d'accompagnement humain, notamment pour les agents éloignés du numérique
- Risques de souveraineté numérique : opérateur adossé à Amazon, serveurs en Allemagne
- Confidentialité des données de santé compromise

Actions de la CGT : Retrait de la Commission Paritaire de Pilotage et de Suivi, préparation d'un recours contentieux, pétition nationale en ligne.

Tableau de Bord de Veille Sociale (31/12/2024) - Chiffres alarmants

- Taux de couverture des emplois en baisse : 84,62%
- 26 emplois vacants (équivalent de 3 brigades entières)
- Augmentation de +30% des arrêts maladie courts (115 → 149)
- 244 heures non récupérées (écrêtements)
- Fiches de signalement multipliées par 4 (1 → 4)

Observatoire Interne 2025

Participation : 49% des agents de la DIRCOFI Nord ont répondu à l'enquête (vs 54% au national) - **signe de perte de confiance.**

Résultats préoccupants :

- Seulement 32% des agents motivés
- 47% des répondants fatigués, en colère ou démobilisés

- 30% estiment avoir un avenir dans la direction
- 26% souhaitent quitter la DIRCOFI à court terme
- 48% prêts à s'engager dans une action revendicative

DUERP et PAPRI Pact 2024 - Risques non traités

Constats CGT :

- Risques psychosociaux identifiés mais **pas de traitement ciblé**
- Formations génériques insuffisantes pour les brigades en difficulté
- **Dysfonctionnements des smartphones d'alerte** : déclenchements intempestifs, couverture inégale, chaîne d'alerte inefficace
- **Aucune réflexion sur l'exposition aux écrans** (renouvellement d'équipements adaptés)
- **Absence de prévention des TMS** (pas de bilans ergonomiques généralisés)
- Nuisances sonores identifiées mais non traitées
- **Surcharge chronique non reconnue comme risque**

Plan de Mobilité Employeur - Mesures insuffisantes

- 63% des émissions dues aux déplacements (70% trajets domicile-travail)
- **Demande CGT non satisfaite** : prise en charge à 100% des abonnements transports (vs 50% actuel)
- Seulement 7 agents perçoivent le forfait mobilités durables
- **Manque d'actions incitatives concrètes** de la direction

Conclusion de la CGT

La direction présente des diagnostics précis mais **reste déconnectée des solutions à apporter**. La CGT alerte sur une situation sociale dégradée structurelle nécessitant une **volonté d'agir concrète** et l'**intégration des agents dans la construction des solutions**.

"Il faut plus qu'un état des lieux. Il faut une volonté d'agir."

1. PRÉSENTATION DU TABLEAU DE BORD DE VEILLE SOCIALE (TBVS) AU 31/12/2024

Points soulevés par la direction

La direction met en avant la protection des vérificateurs avec le déploiement de smartphones avec bouton d'alerte et le déploiement des véhicules de service.

La direction reconnaît des difficultés de remplacement, notamment des chefs de service, compensées selon eux par l'appui de la direction.

La CGT rappelle que les objectifs doivent être ajustés à la baisse pour tenir compte de ces vacances de postes structurelles.

Concernant l'augmentation des fiches de signalement (elles sont passées de 1 à 4), la direction l'explique par sa politique de "tolérance zéro" et indique que ces fiches ont donné lieu à des mesures d'accompagnement des victimes.

La CGT questionne : avant cette "tolérance zéro", on tolérait donc ?

Chiffres préoccupants relevés par la CGT

- **Taux de couverture des emplois en baisse** : 84,62%
- **26 emplois vacants** (équivalent de 3 brigades complètes)
- **Augmentation de +30% des arrêts maladie courts** (115 → 149)
- **244 heures non récupérées** (écrêtements)

Explications de la direction

La direction reconnaît des problèmes d'attractivité sur certains postes et sites (notamment Caen). Elle affirme qu'il n'y a pas de gel de poste à la DIRCOFI Nord, à l'exception d'Amiens qui pourrait passer de deux à une brigade à terme. Les difficultés sont présentées comme des problèmes de recrutement, avec des mouvements internes qui s'intercalent (sorties d'école).

Sur les congés maladie, la direction confirme la hausse, en l'expliquant par un vieillissement des agents, ainsi que par des pathologies lourdes comme les cancers plus importants, comme dans la population nationale.

2. PRÉSENTATION DE L'OBSERVATOIRE INTERNE 2024

Taux de participation et profil des répondants

- Participation de 49% à la DIRCOFI Nord (contre 54% au national)
- 156 répondants (contre 133 l'année précédente)
- 28 cadres supérieurs parmi les répondants (idiv et supérieur)

Résultats marquants

État d'esprit des agents :

- **Seulement 32% des agents de notre direction se déclarent motivés**
- 47% des répondants se disent fatigués, en colère ou démobilisés
- Amélioration sur la fatigue (27 % des agents de la Dircofi Nord se déclarent fatigués contre 42 % en 2023), baisse de la colère, mais hausse de l'inquiétude (33 % des agents de la Dircofi Nord se déclarent fatigués contre 25 % en 2023)

Perspectives et satisfaction :

- 30% estiment avoir un avenir dans la direction
- **26% souhaitent quitter la DIRCOFI à court terme**
- **Les 3/4 des agents considèrent que les promotions ne sont pas liées au mérite**
- **Seulement 25% sont satisfaits de leur rémunération (contre 53% dans la fonction publique d'État)**
- 45% se sentent valorisés et reconnus dans leur travail
- 48% sont prêts à s'engager dans une action revendicative

Avec seulement 25% d'agents satisfaits de leur rémunération contre 53% dans la fonction publique d'État, le baromètre expose crûment la dégradation spécifique des conditions de travail à la DGFIP. **Cette sous-performance se vérifie sur l'ensemble des items : reconnaissance, perspectives de carrière, ambiance de travail, charge de travail... Partout, les agents de la DGFIP décrochent par rapport à leurs collègues de la fonction publique d'État.**

Analyse de la direction

La direction note que le baromètre est "en progrès mais encore bas". Elle relève que les conditions de travail sont jugées meilleures que dans les autres DIRCOFI mais que l'ambiance de travail est jugée moins bonne.

Position CGT

Ces indicateurs constituent un signal d'alarme fort. La démotivation structurelle des agents nécessite des réponses concrètes sur les problématiques de fond : reconnaissance, perspectives de carrière, charge de travail, moyens humains, pouvoir d'achat. **Et dans les faits ? Rien. L'observatoire produit des chiffres, la direction les présente, mais aucune action ne suit.**

3. PRÉSENTATION DU BILAN DUERP-PAP 2024

Risques identifiés par la direction

La direction liste les grands risques inhérents aux fonctions : travail sur écran, fatigue visuelle, risques routiers, risques psychosociaux.

Points d'alerte remontés par les syndicats

- Problèmes lors des exercices incendie sur le site de La Madeleine : portes coupe-feu qui ne se ferment pas, personnes entrant dans le bâtiment avant sécurisation
- **Réponse de la direction** : Suite aux problèmes soulevés, un nouvel exercice a été organisé à La Madeleine. Les dysfonctionnements ont été signalés au propriétaire du bâtiment, mais la direction reconnaît que celui-ci met souvent beaucoup de temps à répondre

Constats CGT sur les risques non traités

- Risques psychosociaux identifiés mais pas de traitement ciblé
- Formations génériques insuffisantes pour les brigades en difficulté
- Dysfonctionnements des smartphones d'alerte : déclenchements intempestifs, couverture inégale
- Absence de réflexion sur l'exposition aux écrans
- Pas de prévention généralisée des TMS (troubles musculo-squelettiques)
- Nuisances sonores identifiées mais non traitées
- Surcharge chronique non reconnue comme risque

Le rôle actif de vos élus CGT en Formation Spécialisée

Vos élus CGT siègent activement dans la Formation Spécialisée qui dispose d'un **budget dédié** pour améliorer concrètement vos conditions de travail.

Ce que nous pouvons financer pour vous :

- Matériel adapté (souris ergonomiques, rehausseurs d'écran, repose-pieds, ventilateurs...)
- Équipements spécifiques (sacs à dos pour cyclistes, supports lombaires...)
- Formations sur les risques psychosociaux et la prévention
- financement du matériel prescrit par le médecin de prévention
-

La CGT peut transformer vos besoins en actions concrètes. N'hésitez pas à nous faire remonter vos demandes d'amélioration du poste de travail ou vos idées à vos élus CGT ou via notre balf syndicale.

→ **Contactez vos élus CGT : nous avons les moyens d'agir pour vous !**

4. BILAN HYGIÈNE ET SÉCURITÉ 2024

Actions mises en œuvre

La direction présente les orientations ministérielles : améliorer la sécurité des agents, les accompagner en cas d'événements graves, améliorer les conditions de travail et intégrer la sobriété énergétique.

Au niveau local :

- Déploiement de véhicules de service et smartphones d'alerte
- Financement par la Formation Spécialisée de matériel adapté (rehausseurs, souris ergonomiques, sacs à dos cyclistes)

- Projet de vidéos de présentation des formations de la FS avec témoignages
- Webinaire prévu pour présenter les formations du catalogue de la formation spécialisée

5. PRÉSENTATION DU PLAN DE MOBILITÉ EMPLOYEUR – site de Lille

Périmètre et méthodologie

Le plan ne concerne actuellement que le site de Lille (le site de La Madeleine sera traité ultérieurement). La direction indique qu'elle ne peut rédiger un plan de mobilité uniquement sur les seuls sites dont elle a la gestion.

Un questionnaire a été envoyé aux agents de Lille. La direction a réalisé l'étude en interne, sans prestataire externe pour des raisons budgétaires.

Sur ce plan de mobilité, la direction a fait le choix de l'opacité : aucune consultation des organisations syndicales, aucun dialogue social. Résultat : un plan minimaliste déconnecté des attentes du personnel.

Points clés du plan

- 63% des émissions sont dues aux déplacements (dont 70% pour les trajets domicile-travail)
- Réflexion sur des tiers-lieux (espaces de coworking administratif) pour limiter les déplacements
- Projet d'attribution de places de stationnement pour les covoitureurs

Nouvelle contrainte

Suite à une directive de la direction générale, il est désormais interdit de charger les batteries de vélos et trottinettes électriques dans les bureaux. Ces matériels devront être stockés dans les parkings et ne peuvent plus l'être dans les bureaux.

Demande CGT non satisfaite

La CGT continue de demander la prise en charge à 100% des abonnements de transport (contre 50% actuellement). Ce qui est fait dans d'autres directions...

6. DIVERS

Mouvements de direction

L'adjointe actuelle de la Dircofi Est remplacera la directrice partant à la retraite et prendra ses fonctions le 01/08/2025.

Évolution des effectifs

Le secrétariat de La Madeleine passera de 2 à 3 secrétaires au 1er septembre 2025. Ce renfort, dû à une "erreur favorable" de la DG, ne devrait pas être pérenne.

Déménagement de Saint-Lô

La brigade déménagera au 2e étage sur les deux premières semaines d'août :

- Les extérieurs ne pourront plus accéder aux étages
- La brigade perd sa salle de réunion dédiée
- Bilan surface : +20m² sans la salle, -10m² en la comptant
- Du mobilier plus adapté a été commandé
- Ce déménagement pourrait être provisoire (projet de rénovation de la cité administrative en 2030)

LA CGT À VOS CÔTÉS

Face à la dégradation continue de nos conditions de travail et à la baisse des moyens, **l'action syndicale est plus que jamais nécessaire.**

Vos élus CGT continueront à :

- Défendre vos conditions de travail
- Porter vos revendications
- Obtenir des améliorations concrètes

RESTONS EN CONTACT

Dans ton intérêt, ne reste pas seul. Rejoins un syndicat et défend tes intérêts et ceux de tes collègues.

La section CGT Finances Publiques DIRCOFI Nord

« cgt.dircofi-nord@dgfip.finances.gouv.fr »

N'hésitez pas à contacter vos élus CGT si vous souhaitez des compléments d'informations ou si vous souhaitez nous faire remonter vos préoccupations.

