



Compte-rendu de la réunion de la formation spécialisée du Comité Social d'Administration (ex CHS-CT) du 1er juillet 2026

Cette réunion de la formation spécialisée a été l'occasion pour les représentants du personnel de rencontrer enfin notre nouveau Directeur Départemental, M. Bruno SOULIE.

En effet, contrairement à ce qui se pratiquait avec l'ensemble de ses prédécesseurs, M. SOULIE n'avait pas jugé utile de prendre contact avec les responsables des sections syndicales locales. Peut-être un indice sur sa vision du dialogue social. Nous jugerons sur pièces.

Mais, d'ores et déjà, nous pouvons vous indiquer que nous aurons des points de divergence sur certains dossiers (ce qui est normal, puisque nos actions n'obéissent pas aux mêmes logiques...). A commencer par ce qui est à l'ordre du jour du CSA de Réseau du 2 juillet, à savoir « l'adaptation du réseau territorial 2027-2030 ».

Contrairement à nous, le Directeur ne considère absolument pas à un NRP 2. Non, il ne s'agirait selon lui que de quelques adaptations à la marge.

Pourtant, le document préparatoire au CSAR indique bien :

« Pour l'année 2027, les opérations envisagées, qui seront présentées dans le cadre du dialogue social local, concerneraient un peu plus de 130 fermetures de services et antennes, dont 43 au 1er janvier 2027, et une dizaine de changements d'implantation ainsi réparties :

- **une cinquantaine de postes comptables incluant 5 SIP ;**
- **une soixantaine d'antennes de postes comptables et d'antennes de services administratifs ;**
- **une trentaine de services administratifs.**

Durant cette même année, une trentaine de services seront créés.

Les emplois concernés sont conservés et les agents eux-mêmes repositionnés, en tenant compte de leurs souhaits, dans le respect des règles de gestion.

Parmi les fermetures et changements d'implantations envisagés en 2027 :

- *35 % vont concerner des structures de 5 emplois et moins ;*
- *60 % vont concerner des structures de 10 emplois et moins ;*
- *plus de 75 % des structures de 15 emplois et moins. »*

Que l'on appelle cela NRP ou pas, cela s'inscrit bien dans une continuité de démantèlement de réseau de proximité de pleine compétence ...

Nous y viendrons bien évidemment dès la rentrée.

Gestion de la canicule :

Le département avait été classé en vigilance rouge dès le 27 juin.

Divers aménagements avaient été proposés, dont le dispositif dit de la journée continue de 6 heures (73 agents qui y ont souscrits) et des autorisations d'absences pouvaient être accordées aux parents d'enfants dont les écoles étaient fermées (24 agents en ont bénéficié).

Ces épisodes caniculaires au niveau rouge étant probablement appelés à se renouveler, il a été demandé, à l'instar de ce qui avait été fait en Moselle, de mettre en place le télétravail « exceptionnel » (avec un nombre de jours de télétravail pouvant aller jusqu'à 5). Le nouveau Directeur n'y est pas opposé, sous réserve des nécessités de service.

A voir également la possibilité éventuelle pour les agents d'aller travailler dans un centre des finances publiques plus proche de leur domicile pour réduire les déplacements.

Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) :

A noter principalement parmi les différents indicateurs de l'année 2025:

→ une augmentation des fiches de signalements externes, principalement au niveau des agressions et menaces verbales.

→ un taux de couverture des emplois de la DDFiP 54 qui se dégrade encore par rapport à 2023 et 2024 et qui est inférieur à celui de la DGFIP (89,2% contre 93 %). Le SGC de Longwy et le SPFE ayant les taux de couverture les plus dégradés (respectivement 73,31% et 76,35%).

→ au niveau des arrêts maladie : ceux-ci baissent au niveau des congés maladie de courte durée (ce qui peut s'expliquer par la ponction de 10% de la rémunération durant les trois premiers mois instaurée par le décret du 27 février 2025). Par contre, le nombre d'agents en congé de longue maladie ou de congé de longue durée augmente de plus de 20% par rapport à 2024 (sachant qu'en 2024, ce chiffre était déjà en augmentation de 14% par rapport à 2023). Ainsi, le taux d'absentéisme global pour raisons de maladie atteint 5,05% en 2025.

Ces chiffres devraient alerter notre Direction...

→ un volume horaire écrêté en baisse (suite au développement du télétravail) mais qui reste tout de même à un niveau assez élevé (1768 heures écrêtées en 2024), notamment au SGC de Val de Briey et au SIE ainsi que, dans une moindre mesure, au SPFE, au PCE et à la Direction.

→ un taux de rotation des agents en augmentation (13,8%), avec des taux de plus de 25% aux SGC et SIP de Longwy ainsi qu'à la Trésorerie de Nancy Hôpitaux.

→ un nombre d'emplois non pourvus toujours très élevé (35 pour la DDFiP 54). Mais ça, nous le savions et le dénoncions déjà depuis longtemps. Sachant que cet indicateur va probablement disparaître l'an prochain du fait du nouveau référentiel des emplois exprimés en ETPT.

Observatoire interne 2026 :

Suite à sa prise de fonctions en tant que DDFiP de Meurthe et Moselle, notre nouveau Directeur, M. Bruno SOULIE, avait publié un message le 3 juin sur Ulysse 54 dans lequel il affirmait, entre autres, que « les résultats de l'observatoire interne sont très positifs ». C'était à se demander s'il l'avait vraiment lu.

Quelques jours plus tard (suite peut-être à une lecture un peu plus attentive), dans un message du 11 juin, il modérait ses propos, en indiquant que «des marges de progression sont identifiées, sur la charge de travail, l'allocation de moyens, la restitution, au niveau de chaque service, des résultats de l'observatoire et du plan d'actions qui en découle, y compris dans son volet conditions de vie au travail et prévention des risques psycho-sociaux ».

Car non, tout n'est pas aussi « positif » que cela...

Comme cela avait été constaté les années précédentes, nombre d'agentes et d'agents de la DDFiP 54 (et de la DGFIP en règle générale) sont inquiets et désabusés.

Car, même bien présentés, les chiffres ne sont pas bons. Dans la synthèse de l'observatoire, malgré tous les efforts de communication positive, il est impossible de cacher l'ampleur du malaise et de la défiance.

Ainsi, si la Direction se console en soulignant que ces chiffres sont en baisse, ce sont encore 32% des agent(e)s qui se disent désabusés et 23% inquiets. Ces chiffres sont largement supérieurs à la moyenne de la Fonction Publique d'Etat (respectivement 18% et 10%) !

À l'inverse, seulement 26 % des agent(e)s se disent motivés et 12% confiants.

Au fil des questions, le constat se répète, 25% des agent(e)s estiment que l'évolution de notre Administration va dans le bon sens (contre 67% dans la FPE) et seulement 22% (contre 54% dans la FPE) se considèrent comme acteurs des changements.

Pourquoi notre Administration va t-elle si mal ?

Nous le savons (malheureusement) bien : suppressions d'emplois massives depuis de trop nombreuses années, alourdissement constant de la charge de travail, épuisement et frustration face au sentiment de ne plus pouvoir assurer la qualité du service public rendu, perte de repères suite aux multiples réorganisations, manque de reconnaissance ... la liste est longue.

Mais selon notre Direction, notre raisonnement est erroné car les chiffres donnés au niveau de la Fonction Publique d'Etat ne seraient pas fiables (pourquoi figurent-ils dans les résultats de l'observatoire alors?).

Enquête au SPFE :

Il ne s'agissait ici que d'un point d'étape.

La restitution du rapport final du cabinet extérieur a été effectuée le jeudi 25 juin.

26 agents ont répondu au questionnaire et 19 entretiens ont été réalisés.

Le rapport définitif accompagné de propositions d'actions sera présenté lors d'une prochaine réunion de la formation spécialisée.

Budget 2025 :

Au niveau de l'enveloppe locale, l'ensemble des dépenses votées (achats de petits équipements et aménagements de postes de travail) ont été engagées. A la date de la réunion, un solde de 27372,34 euros reste disponible pour terminer l'année. Une quinzaine de souris ergonomiques vont être commandées.

En ce qui concerne l'enveloppe mutualisée (formations), le solde est actuellement de 6583 euros. Il pourrait servir à payer une session supplémentaire de la formation « théâtre – gestion RPS, Harcèlement » sur l'exercice 2026 (cout d'une session de deux demies journées : 4062 euros). Le reliquat éventuel pourrait être basculé vers l'enveloppe locale.

Déménagement des services de Toul :

Le Centre des finances publiques de Toul va être entièrement rénové. Fort des expériences précédentes, il a été décidé de faire ces travaux sans présence des agents.

Ainsi, les services situés à Toul seront transférés dans d'anciens locaux des Voies Navigables de France (VNF). Locaux apparemment mal isolés et moins vastes que les locaux actuels (ce qui est une évidence. Au fur et à mesure des fermetures de services sur le site de Toul, les agents avaient plutôt de la place, mais plus beaucoup de collègues ...)

L'installation provisoire dans ces locaux devrait débuter le 31 août avec une durée des travaux estimée entre 16 et 18 mois.

Fiches de signalement :

4 fiches de signalement (toutes externes) ont été déposées depuis la dernière réunion. Une cinquième (courriels injurieux à la Trésorerie amendes) avait été déposée la veille de la réunion.

Une des fiches faisait suite à des menaces proférées au téléphone par un élu. Une prise de contact téléphonique a eu lieu entre notre ancien Directeur et cet élu de la République.

Une autre concernait des intimidations et dégradation du véhicule personnel d'un collègue du SDIF. Une main courante a été déposée avec accompagnement de la hiérarchie et des RH.

Les deux autres fiches ont été liées à des injures et agressions verbales au guichet ou au téléphone. Des courriers d'avertissement ont été adressés aux contribuables auteurs des faits.

Pour l'une de ses deux dernières fiches de signalement, le simple courrier au contribuable nous apparaît insuffisant. En effet, la contribuable avait (entre autres) traité la collègue de « sale arabe ».

Pour la CGT, cela aurait dû faire l'objet d'un signalement au Procureur.

Il nous a été indiqué qu'il y avait une incertitude sur l'identité réelle de la contribuable en cause et que donc le signalement ne pouvait être effectué. Soit.

Mais nous avons insisté sur le fait qu'il est pour nous, comme pour l'ensemble de l'intersyndicale, nécessaire et indispensable de faire un signalement au Procureur dans de telles situations. Nous avons été rejoints en cela par le Directeur.

**Car nous ne le répéterons jamais assez :
le racisme n'est pas une opinion, mais bel et bien un délit.**

*Vos représentants de la CGT Finances Publiques à la formation spécialisée du CSAL,
Franck STOCKER et Didier CUNAT*

Pour adhérer à la CGT :

<https://www.cgtfinancespubliques.fr/public/adhesion/>

