

CSALocal du 30/09/2025

cgt.ddfip11@dgfip.finances.gouv.fr Compte-rendu

Présents : Direction : M. Pessarossi, M Bares, Mme Nolibois, Mme Pothet, Mme Calicharane, M Ickiewicz; **OS :** CGT : Nicolas Castillon, Fabrice Coucuron, Solidaires 4 présents, FO 3 présents.

Avant l'ouverture de ce CSAL, les agents de la cité administrative de Carcassonne ont décidé suite à une HMI en intersyndicale d'envahir cette instance dans le but de signaler au directeur leur mécontentement au sujet de la mise en place du nouveau "parking EDF" payant, de la fermeture à compter du 01/01/2026 du "parking Gaston Jourdanne" et de la gestion du parking souterrain de la cité administrative.

Les OS débutent par lire une liminaire commune. Des échanges s'engagent entre OS-agents et direction. Les réponses du directeur seront évoquées dans le point 3 du présent compte-rendu.

1- Observatoire interne de la DDFIP de l'Aude (pour info)

La direction se félicite du nombre d'agents ayant répondu (238 soit 45% de l'effectif de la DDFIP &1). Trop peu pour les OS sachant que ce chiffre a diminué par rapport à l'an dernier (54% de participation) et qu'il est inférieur de 9 points par rapport au chiffre national.

Concernant l'état d'esprit des agents, une très forte majorité sont inquiets, désabusés, fatigués, voire en colère à l'égard de leur travail. Les principales causes de ce sentiment sont la surcharge de travail et la charge mentale, la perte de sens et le manque de reconnaissance dans leur travail. Un certain nombre d'agents expriment également des inquiétudes et incertitudes sur leur avenir et sur l'évolution de leur carrière.

On peut noter qu'un grand nombre d'items perdent des points en comparaison à l'année dernière :

- la répartition de la charge de travail (-8 points)
- l'autonomie de le travail (-3 points)
- le mode de fonctionnement de mon service (-7 points)
- l'ambiance de travail (-2 points) etc

D'autres sont également en retrait comparé à la même catégorie de départements (catégorie 3) :

- répartition charge de travail (-5 points)
- ambiance (-8 points)
- Service Public de qualité (-3 points)
- cohésion (-4 points)
- décision efficace (-4 points)
- manager ouvert au changement (-5 points) etc

Les chiffres concernant la qualité de vie au travail et le stress au travail restent bas et inférieurs aux chiffres nationaux.

Les principales priorités aux yeux des agents sont:

- les moyens humains
- l'écoute et la communication
- la reconnaissance salariale

Concernant les moyens humains, le directeur précise que la Directrice Générale a fait la demande à la Ministre actuelle (démissionnaire) de ne pas trop "taper" sur la DGFIP en terme d'emploi. Le sujet des conditions de travail est bien directement lié à l'emploi. La CGT a demandé ce qu'il en était pour l'Aude du

changement de référentiel DGFIP pour le calcul des emplois tandis que le tagerfip serait abandonné et que les départements seraient classés à l'issue en départements ciblés en surnombre et ceux en sous-effectif selon un taux de vacances et de surnombres déterminés nationalement... M. Pessarossi appelle ça un "Tagerfip 2.0" et pense qu'on n'est pas trop mal dans l'Aude. Rappelons que la DGFIP connaît une vague record de suicides en 2025 tandis que 36% de ses agents disent que les changements sont trop rapides contre 22% dans la Fonction publique d'Etat (FPE), et que seulement 30% disent qu'elle évolue dans le bon sens contre 59% dans la FPE.

M. Barès dit que "l'on fait au mieux avec les moyens que nous avons"... Les actions envisagées par la direction sont sans surprise :

- Poursuivre les rencontres avec les agents

* poursuite des rencontres individuelles des agents arrivés au 1er septembre 2025 par le directeur départemental

* poursuite des visites de service par l'équipe de commandement.

- Rendre les agents acteur du changement

* organisation de collèges de chefs de service réguliers ;

* associer les agents à des groupes de travail métiers et

systématisation des retours sur les propositions non retenues ;

* maintien des réunions métiers ;

* maintien de la comitologie (CODIR mensuel, collège des responsables de service)

- Rendre les agents acteur de leur parcours de carrière

* présentation du fonctionnement des dispositifs de

promotion et des listes d'aptitudes ;

* préparation aux sélections et concours ;

* diffusion des fiches de poste via un espace dédié sur l'intranet.

- Communication interne maintenue via l'intranet Ulysse 11

* communication renforcée sur l'intranet Ulysse 11, notamment par la publication d'articles sur les métiers.

- Amélioration des conditions de vie au travail

* Evolution des règles de gestion du parking de la cité administrative

* Mise en place d'une nouvelle solution de restauration au CFP de Narbonne, offrant davantage de souplesse et de qualité.

* Fin des travaux de rénovation du CFP de Narbonne et début des travaux au centre de contact de Carcassonne.

L'ensemble n'empêche pas les tensions dans les services, les dérapages de CDS ou les managements toxiques dont nous avons régulièrement des remontées et dont nous avons encore donné des exemples à la direction.

La CGT demande ce qu'il en est du projet d'une "communication renforcée sur Ulysse 11". En effet pour la CGT, la communication est déjà abondante et le temps passé à la faire est à considérer au regard de l'ensemble des missions de la DGFIP.

La CGT demande à la direction de faire le nécessaire pour donner du sens au collège des chefs de service par l'organisation de petites réunions avec les services en amont et après ces collèges. La CGT fait remarquer que l'ensemble des collègues voient ces collèges des chefs de service comme le moyen de faire un bon repas et une sortie "loisirs" entre CDS.

Au sujet de l'information transmise par la direction générale, locale et les OS, la direction retient que concernant la PSC, la communication des OS est beaucoup plus précise que celle du secrétariat général, et notamment la communication de la CGT.

Mme Nolibois précise alors qu'une permanence GMF aura lieu en novembre sur le site de Carcassonne et que deux permanences sont prévues par ALLAN en Décembre également sur Carcassonne.

La CGT demande qu'une de ces permanences soit effectuée sur Narbonne et que les agents souhaitant se rendre à la permanence GMF sur Carcassonne bénéficient d'autorisation d'absence.

Sur la restauration, Mme Nolibois précise qu'il y a une seule salle de restauration à Carcassonne, c'est celle du RDC et que les autres espaces sont considérés comme des bureaux avec le risque de "densification augmentée". Ce à quoi nous répondons que la salle du RDC est trop petite et que le RIAC est quotidiennement très loin (plus d'un km).

Sur Narbonne, depuis Refectory, le nombre de repas est passé d'une vingtaine en moyenne à 50-70 repas par jour. Des statistiques sur les prix moyens et reste à charge sont à venir. La CGT note que pour l'instant beaucoup de plats sont à base de pâtes ou de riz et moins à base de légumes.

2- Evolution des missions PCE

Un groupe de travail a été organisé courant septembre avec la participation de l'ensemble des PCE et BDV du département.

De ce GT ressort beaucoup de questions RH pour lesquelles la direction attend des réponses de la part de la centrale. Une autre réunion sera organisée avec l'ensemble du personnel impliqué une fois que la direction aura reçu d'autres informations.

Des documents transmis ressort plusieurs éléments :

- 1 emploi départemental partirait pour la programmation DIRCOFI. Son implantation n'est pas encore arrêtée (Montpellier ou Toulouse).

- La Direction souhaite relocaliser la partie programmation à Carcassonne puisque celle-ci dépendra directement du pôle fiscal. Mais elle n'exclut pas par exemple la possibilité après quelques mois de mise en place d'autoriser le télétravail ou le travail délocalisé avec l'obligation de présence à la direction une fois par semaine.

- 1 brigade de vérification avec 2 implantations (Carcassonne-Narbonne). La Direction doit encore choisir le lieu d'implantation du CDS.

L'autre CDS prendra son poste en tant que responsable du pôle programmation.

- Concernant l'expertise : 3 postes sur Carcassonne et 1 sur Narbonne implantés dans les SIE respectifs. Il y aurait des dires de la direction beaucoup plus d'expertises (CIR et CD2I) sur Carcassonne que sur Narbonne. **La CGT soulève le fait que le positionnement du A dans une équipe d'encadrement sans être encadrant risque d'être compliqué (voir aussi dernier CR CSAL Local CGT).**

Mme Pothet dit vouloir recevoir chacun individuellement. Aucun autre GT n'est daté car la DDFIP11 attend des réponses de Bercy.

3- Evolution Gestion du parking de Carcassonne

Les agents de Carcassonne réunis en HMI sur la cité administrative puis au CDC avaient décidé d'un plan d'action et calendrier de lutte dans cette période décisive pour le droit à se garer des agents et des usagers.

Un plan de rencontre avec la Mairie et le préfet (en attente de leur réponse), une pétition agents-usagers (en circulation et à signer), un flyer à distribuer usagers-riverains (en cours de

fabrication), d'autres types d'actions bloquantes si de nouvelles propositions n'étaient pas faites par la mairie ou notre direction. Rappelons que plus de 100 places gratuites disparaissent ... et que les modalités du parking payant (220 places) ne sont pas connues...

La décision d'envahissement par les agents de la cité du comité social d'administration local (CSAL) présidé par notre Directeur a permis aux agents de s'exprimer sur le sujet : la fin des 21 places réservées au parking souterrain a été actée par la direction ainsi que la préférence des agents pour un mode de gestion "1er arrivé, 1er servi" pour l'attribution des places réservées à la ddfip11 à la cité administrative. La direction renoncerait donc à un prorata de places attribuées par service et sous la gestion des chefs de service. Ce système en plus d'être bancal et éphémère (le nbre d'emploi évolue par service, les postes d'accueil n'étaient pas isolés pour le nombre de places, etc), chronophage avec des marquages au sol par service (!) et des CDS à la gestion du planning (!), et à l'efficacité incertaine (but d'un remplissage à 100% quotidiennement), pouvait même coûter jusqu'à 3 ou 4000 €/an (devis de la direction) si l'on choisissait un prestataire de service au lieu de la gestion par les CDS ...

La direction n'a quand même pas voulu acter la fin de sa proposition mais veut organiser un sondage avec les deux propositions aux agents : libre service/occupation des places (1er arrivé, 1er servi) ou un système de réservation.

Sur notre site la déclaration commune lue à trois voix par les organisations syndicales avant le comité social.

Nous avons également appris : que le 13 octobre un portail serait installé sur l'arrière de la cité avec 4 places réservées aux véhicules et agents de service et 2 places aux directeurs (M. Pessarossi a dit que c'était non négociable quant à ces deux places...); que les vélos électriques "test" domicile-travail seraient disponibles avant la fin de l'année.

Dans les échanges, les agents ont évoqué par exemple les 3 ou 4000 € du logiciel de gestion du parking souterrain à utiliser pour avoir des places moins chères au futur parking payant, une **navette de Domec** à la cité administrative (et éviter la perte de plusieurs journées de jour de récupération par an ...), des places réservées aux agents de la cité ... **La situation de Perpignan** où aucune solution n'est donnée aux usagers a été évoquée alors que des rixes ont lieu quotidiennement et que la police est obligée de rester sur place ...

5 – Questions Diverses

- **Travaux CDC :** pas de chantiers "en décembre", possibilité de revenir sur site pendant cette période. 2 espaces 12 agents créés à la cité administrative peuvent accueillir des agents lorsqu'ils seront trop bruyant y compris pour les étages en dessous. C'est le CDS qui décide s'il y aura des retours de TT.

- Des problèmes persistent avec le prestataire **"ménage"**. La Direction connaît les difficultés et a fait remonter celles-ci en centrale en liaison avec le prestataire.

- **Travaux Narbonne :** aucune des réunions de travaux ne s'est faite avec les OS comme cela avait été promis ; nous avons obtenu que la réunion de réception de travaux du 14/10 se fasse avec des représentants du personnel.

Fin à 12h46. Pour le CSAL,

Fabrice Coucuron & Nicolas Castillon.