



Compte-rendu du CSAL

Comité Social d'Administration Local

30/09/2025

ET ON CONTINUE DE FAIRE SEMBLANT !

Nous avons pris part à ce CSAL sans surprise tant que sur le fond que sur la forme.

L'ordre du jour était le suivant :

1. Approbation des PV antérieurs – CSALs du 28/05/2025 (pour avis) ;
2. Examen des suites données par l'Administration aux propositions et avis des représentants du personnel (pour information) ;
3. Point budgétaire (pour information)
4. Bilan de la campagne des avis 2024 (pour information)
5. Bilan du contrôle du respect des obligations fiscales – campagne 2024 (pour information)
6. Bilan local du déroulement et des résultats de la campagne d'entretiens professionnels 2024 (gestion 2023) (pour information)
7. Présentation du tableau de bord de veille sociale 2024 (pour information)
8. Point d'avancement du Plan départemental de transition environnementale (PDTE)
9. Questions diverses.

Comme on le voit, plus aucun vote n'est jamais attendu, si ce n'est l'approbation des PVs précédents. Or ces PVs ont déjà été soumis aux OS après leur rédaction.

Notre avis n'est donc plus vraiment attendu, ni encore moins entendu !

Bref ! Nous écoutons, les directeurs nous présenter les différents sujets.

Nous intervenons aussi, et de deux choses l'une :

-soit notre réaction est politique et le directeur n'a donc rien à y répondre puisque cela n'a rien à faire là !

-soit notre propos concerne des considérations nationales et le directeur déclare ne pas avoir la main.

Un peu frustrant, non?!

Quoi qu'il en soit, le directeur est pourtant bel et bien responsable de la santé de ses troupes et le moins que l'on puisse dire, c'est qu'elles sont malmenées, voire maltraitées ! Ainsi les coupes budgétaires ne sont pas simplement « politiques », elles ont bien des conséquences directes et concrètes sur notre quotidien au travail et sur notre vie tout court (notre sécurité par exemple).

C'est bien beau d'avoir une politique écologique mais ça ne nourrit pas son agent ! Et surtout rien ne sert de culpabiliser individuellement chaque agent, y compris ceux qui résident loin des centres urbains et pour lesquels il est moins facile de rentrer dans le cercle vertueux tel que défini par EcoFip et autres guides des bonnes pratiques. A travers notamment les travaux immobiliers (isolation thermique et maîtrise des fluides), c'est bien notre employeur qui a le pouvoir s'il veut s'en donner réellement les moyens d'améliorer les choses et ceci au bénéfice de tous les agents !

Ne renversons pas la charge de la preuve ! Que notre employeur commence et nous suivrons !

Côté budget, on nous assure que la dotation 2025 est meilleure. Elle est en effet supérieure à 2024 mais équivalente à celle de 2023 et bien inférieure à 2022 ! (Oup's, cette année n'était pas évoquée dans les

documents préparatoires!). Heureusement qu'on a moins timbré ! Et si on prend en compte l'inflation, les chiffres sont beaucoup moins satisfaisants !

Question campagne des avis 2024, amélioration, côté décrochés. Tout ira mieux avec la TOIP généralisée (Telephony Over Internet Protocol, soit en bon français téléphonie sur le protocole internet, toujours un peu abscons mais en gros les appels seront encore plus tracés et « fliqués »).

Mais on aura des agents en plus pour décrocher ?! Ah ben non ! Ainsi la piste du comblement des vacances de postes même pour améliorer les stats' ne semble pas être envisagée.

La déontologie ne s'improvise pas toujours, elle doit parfois s'apprendre.

Notre direction fait donc passer le message: pas touche aux applis si ce n'est pas strictement pro.! Nous devons être exemplaires : pas de problème, pourvu que cela s'applique à toutes et tous !

En attendant, on aimerait que chacun ait son accès, un mot de passe ne se prête pas! Pas plus qu'un accès...Il faut aussi que les tâches effectuées correspondent aux habilitations données et que concrètement l'organisation des espaces de travail, notamment aux accueils permette à chacun et chacune d'être autonome. Il serait également souhaitable d'avoir des signaux d'alertes rapides afin d'éviter que les conséquences deviennent des plus dommageables pour la DGFIP comme pour ses personnels.

Tiens, tiens, bientôt plus aucun recours sur le CREP ! N'y aurait-il plus rien à en tirer, ni à modifier !? Agents désabusés ? Depuis la fin des CAP locales et des gains de mois d'ancienneté, il semble que les agents se résignent au manque de reconnaissance professionnelle ! La perte du sens du travail passe aussi par là !

Quant au TBVS (Tableau de Veille Sociale), ce qui en ressort, c'est qu'il faut arrêter de travailler pour rien! Et que certains collègues l'ont bien compris en cessant d'être écrêtés. Rappelons que contrairement au privé nos heures sup' disparaissent comme par enchantement, sans laisser aucune trace sur nos fiches de paie!!

Ce qui en ressort également, c'est le nombre énorme de postes vacants, environ 120 tous les ans depuis 3 ans (qui s'ajoutent aux emplois supprimés tous les ans!!).

Mais notre direction se défait de toute responsabilité quant à la dégradation des conditions de travail des agents de l'Isère (c'est la faute de la DG qui supprime les postes et ne recrute pas suffisamment d'agents titulaires). Nos collègues apprécieront...

A la direction on raisonne toujours global, on a de la hauteur et l'échelon départemental est le bon niveau. Surtout pas de chiffres par services, ce serait trop stigmatisant ! Et peut-être même qu'on pourrait véritablement en tirer des enseignements, une vraie veille en quelque sorte, on verrait quel service est le plus en souffrance et il ne resterait plus alors qu'à savoir pourquoi ?

Mais bizarrement ici, les statistiques ne suffisent plus à mesurer un problème (il faut tenir compte d'autres éléments de contexte), tous ces tableaux ne doivent servir à rien d'autre qu'être affichés et comparés entre-eux, ils ne doivent surtout pas être réellement exploités !

Ils ne doivent en rien remettre en cause les grandes orientations (COM et autres grandes lignes directrices...) de notre direction. Bref, là aussi la DDFIP de l'Isère fait semblant, semblant que tout va bien ou pas si mal !

Quant aux vagues de recrutement des cadres A sur postes au choix, elles se suivent et se ressemblent, c'est à-dire que l'ensemble des postes vacants ne font toujours pas l'objet d'une fiche de poste !

La direction arbitre et décide. Donc le choix est bien de son côté, pour celle et ceux qui n'auraient pas tout à fait compris !

On attendait plus d'informations sur la transition de la PSC...c'est loupé !

La direction botte en touche et se défait hypocritement de sa responsabilité d'employeur, en nous renvoyant vers les supports mis en ligne par la DG et en annonçant des réunions d'info des 28/10 et 13/11 que tiendront respectivement Alan et la GMF (une seule et organisée seulement à Grenoble !).