

Compte rendu du CSAL du 23/06/2026

Déclaration Liminaire

Le 13 mai 2026, l'INSEE a annoncé un taux d'inflation à 2,2 % sur un an. Le refus du gouvernement de revaloriser d'autant le point d'indice sonne le glas du modèle salarial de la Fonction Publique.

La revalorisation automatique du SMIC à 1 867,02 € au 1er juin 2026 (+ 2,41 %), annoncée le jour même par le ministre du Travail, sans le moindre « coup de pouce » et surtout sans revalorisation du point d'indice, précipite plus de 700 000 agents publics sous le salaire minimum interprofessionnel. Soit un doublement en six mois du nombre d'agents publics dont la grille indiciaire est rattrapée par le SMIC.

Ce n'est pas un accident statistique. C'est le résultat assumé d'un choix politique des gouvernements successifs: celui de poursuivre le gel du point d'indice et de refuser d'ouvrir une véritable négociation salariale intégrant la refonte des grilles indiciaires,

Le gouvernement ne se contente plus de laisser dériver les salaires: il organise, méthodiquement, l'alignement de la Fonction publique sur le SMIC.

Pas besoin d'aller chercher plus loin pour expliquer la perte d'attractivité de la DGFIP. Toute l'énergie dépensée en communication se heurte inexorablement au décrochage salarial que connaissent aujourd'hui les métiers de la Fonction Publique.

A cela se rajoutent les attentions particulières de la DG pour nous fidéliser : sanctions disciplinaires, remboursement forcé d'indus, fin du droit de mutation pour les cadres A, obstacles aux remboursements de frais pour formation et exercice des missions.

Suite à une question écrite d'un député, nous nous interrogeons également sur le management au sein de notre école de Noisiel.

Il évoque au sein de l'établissement un climat d'infantilisation qui dégrade les conditions d'apprentissage des agents stagiaires. Des violations du secret médical semblent également s'opérer dans la mesure où les stagiaires doivent présenter, en amont d'un rendez-vous médical, une preuve contenant le nom du praticien.

Le moindre retard des stagiaires considéré comme injustifié par l'administration est sanctionné par le retrait d'un trentième de la rémunération.

Si ces faits sont avérés, nous ne pouvons que nous inquiéter du management à venir des futurs cadres. Nous le savons, un enfant maltraité devient souvent un adulte maltraitant.

Concernant les points à l'ordre du jour de ce CSA, nous souhaitons réaffirmer que la formation professionnelle est la clé de voûte des savoir-faire et des savoir-être des agents.

La négliger mettrait en péril la technicité de tous les fonctionnaires de la DGFIP et l'accès à un service public de qualité pour tous les usagers et partenaires de la DGFIP.

Les formations initiales et continues doivent faire partie d'un ensemble complémentaire pour parfaire les savoirs tant les missions de la DGFIP sont nombreuses et variées.

L'observatoire interne est un outil qui a le mérite d'exister. Pour autant la DG est à l'affût du moindre indicateur moins dégradé que l'année précédente pour justifier la continuité de sa politique.

Tant que les causes profondes du mal être à la DGFIP ne seront pas traitées, l'attractivité de nos services et les conditions de travail des agents continueront de se dégrader.

Permettez-nous enfin d'avoir une pensée pour nos collègues qui sont amenés à travailler dans des ambiances thermiques à la limite du supportable.

Nous avons la chance de nous réunir aujourd'hui dans un espace climatisé, ce qui n'est pas le cas d'un grand nombre de sites.

À la DGFIP comme dans de nombreux bâtiments appartenant à l'État ou aux collectivités locales, nous ne sommes visiblement pas prêts à affronter les conséquences du réchauffement climatique et nous devons dès à présent réfléchir à toutes les formes d'organisation du travail permettant de répondre à ces enjeux.

Le directeur nous a avisé que les revendications unanimes des organisations syndicales concernant le gel du point d'indice allaient être relayées.

Il nous a également indiqué que des consignes (recours au télétravail, aménagements d'horaires, journée continue), avaient été diffusées aux chefs de service des sites non climatisés lors de la première vague de chaleur en mai.

Sur le terrain, nous avons constaté que le message passait plus ou moins bien et M DOUIS a reconnu qu'une visio supplémentaire programmée l'après-midi du CSA s'imposait afin de garantir l'application des règles de santé et de sécurité pour tous les agents.

Ces vagues de chaleur ayant vocation à se renouveler, les élus CGT Finances Publiques 64 ont demandé à la direction qu'un plan d'actions défini et connu de tous puisse se réenclencher automatiquement à chaque alerte canicule.

Le directeur a indiqué que les consignes précédemment données avaient vocation à s'appliquer systématiquement lors de tels épisodes. De plus la direction recense actuellement l'ensemble des sites du département climatisés qui pourraient servir de repli aux collègues n'en bénéficiant pas sur leur poste.

BILAN DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE 2025

L'équipe de la formation professionnelle est composée de 4 personnes : 1 inspectrice arrivée dans le service le 1^{er} septembre 2025, un agent B, un agent contractuel et un apprenti en 3^{ème} année de licence.

La DDFiP 64 a la chance de compter un vivier de formateurs de 105 agents (62 A+ et A, 34 B et 9 C).

Comme indiqué dans notre liminaire, nous sommes très attachés à un programme de formation professionnelle de qualité donc au maximum en présentiel.

Sur ce point près de la moitié des e-formations proposées n'a pas été suivie ou terminée.

En effet il est souvent difficile de terminer une e-formation prévue pour durer plusieurs heures. De nombreux agents commencent la e-formation et l'abandonnent suite aux sollicitations du travail en présentiel

Il est donc regrettable que les formations en distanciel aient fortement augmenté en 2025 !

Pour autant, l'équipe de la formation professionnelle fait au mieux pour organiser un maximum de formations et de fait le 64 est l'un des départements les plus dynamiques de la région en la matière.

Néanmoins faute de formateurs sur ce sujet, il y a toujours des difficultés pour organiser des formations professionnelles concernant le contrôle fiscal.

Concernant la préparation aux concours, le service a organisé en 2025 une vingtaine d'oraux blancs pour les candidats admissibles.

PLAN DÉPARTEMENTAL DE FORMATION 2026

Le plan départemental de formations 2026 reprend un certain nombre de thématiques :

- vie de l'agent – moyens - management
- formations métiers (Gestion Publique- Contrôle fiscal – Fonctions Transverses)
- formations santé et sécurité au travail
- préparations aux concours

La facturation électronique et la mise en place du « SIP de demain » ont été les thématiques de l'année.

Ce plan de formation professionnelle doit nous permettre de réaffirmer notre technicité auprès de nos partenaires et des usagers. À condition bien sûr que les services disposent des moyens humains suffisants !

Concernant les e-formations, le directeur s'est engagé à créer les conditions pour diminuer l'absentéisme en proposant notamment des espaces dédiés afin de s'isoler de son environnement de travail.

Compte tenu de l'enjeu et de la mobilisation de l'ensemble des acteurs de la formation nous avons voté pour ce plan départemental.

LES RÉSULTATS DE L'OBSERVATOIRE INTERNE 2025

Cette année, pour notre Direction, 426 agents (contre 347 en 2025) ont répondu à l'enquête de l'Observatoire interne, (50 % des effectifs contre 40 % en 2025).

Malgré une participation en hausse, les résultats restent peu satisfaisants et la direction ne s'en est pas cachée.

60 % des agents considèrent que notre direction n'évolue pas dans le bon sens et 38 % considèrent que le rythme de changement est toujours trop rapide.

S'agissant de l'état d'esprit et du ressenti, 32 % des agents répondent être désabusés, 24 % inquiets, et 33 % fatigués; seuls 10 % s'estiment confiants et enthousiastes, 6 % heureux !

67 % ne sont pas satisfaits de leur rémunération : il est plus qu'urgent d'augmenter les salaires à la DGFIP et dans la Fonction Publique !

Les agents mettent surtout en avant la surcharge de travail et la charge mentale (34%), la perte de sens, le manque de reconnaissance et la démotivation.

62 % des télétravailleurs font un bilan positif de cette organisation de travail contre 95 % à l'échelle de la DGFIP : un effet de la FAQ mise en place il y a deux ans ?

Un point particulier a été fait concernant la situation des cadres A.

Depuis plusieurs années, les élus CGT Finances Publiques 64 alertent la direction sur des positionnements sources de stress des cadres A adjoints. Pris entre l'équipe à encadrer et les injonctions de son responsable de service, il n'est pas aisé pour un jeune inspecteur de se situer et s'épanouir dans ses missions.

La fin du droit à muter vient également fragiliser leur position et les cadres A se sentent de plus en plus enfermés dans leur affectation.

Le directeur n'a pas caché ses interrogations concernant la mise en place de la mutation au choix des cadres A.

Un point sur l'utilisation de l'IA à la DGFIP a également été fait à cette occasion.

Des règles de bon usage sont établies par la DG et diffusées, notamment auprès des jeunes collègues qui continuent souvent à l'utiliser après leurs études.

Les élus CGT Finances Publiques 64 s'interrogent cependant sur la lenteur de la mise en place d'une IA pour la fonction publique qui éviterait tout comportement non conforme voire interdit.

Vous trouverez sur notre site local <https://64.cgtfinancespubliques.fr/> le document complet présenté en instance.

EXÉCUTION BUDGÉTAIRE 2025

M. Dominique OURCOUDOY nous a présenté le bilan de la gestion budgétaire 2025 de la DDFIP 64 et les événements marquants de l'année.

Concernant les frais de déplacements et les frais d'affranchissement, la direction poursuit son Dispositif d'Optimisation des Dépenses et des Achats (DODA).

Concrètement, l'objectif poursuivi est de diminuer les remboursements des frais de déplacements pour les agents en mission ou en formation.

Apparemment rendre FDD complexe ne suffit plus à faire baisser ce poste de dépenses. On n'est donc pas à l'abri d'une note de service tous les 6 mois sur ce sujet !

Pour les frais d'affranchissement, l'objectif est de réduire le nombre de plis et d'utiliser de manière plus importante Clic ESI.

M. OURCOUDOY a évoqué les travaux de réinstallation du PNSR en direction ainsi que l'extension du Centre de Contact des Professionnels dans le bâtiment du petit Monpezat.

Il est à noter que ces 2 projets se sont réalisés sous contrainte immobilière forte et sont loin au final de donner satisfaction.

Il est donc à prévoir, notamment au Centre de Contact des Professionnels, de nouvelles dépenses pour améliorer l'ambiance phonique.

Le Plan De Mobilité Employeur (PDME) a également été initié en 2025 pour une mise en œuvre en 2026 et 2027.

Le chantier du déploiement de la TOIP s'est achevé sur Bayonne Vauban, T Bayonne CH et le SGC Côte Basque. Il se poursuit en 2026 sur le site de la direction et concernera Pau Orléans et Monpezat au 1^{er} semestre 2027.

Les représentants du personnel sont intervenus concernant le marché du ménage des locaux.

Le registre dédié est peu utilisé, souvent de peur que les remarques finissent par pénaliser les agents de nettoyage. Il est cependant nécessaire, et c'est une demande des organisations syndicales depuis de nombreuses années, que chaque gestionnaire de site ait la connaissance du contenu du marché et des prestations à effectuer. Le directeur, comme son prédécesseur, s'est engagé à donner ces informations...

Le parc des véhicules ne pourra pas s'agrandir et tout renouvellement devra automatiquement se tourner vers une voiture électrique.

À l'issue de son utilisation, la direction a insisté sur la nécessité de rendre le véhicule propre.

Les agents du service courrier, responsables du nettoyage, n'ont effectivement pas à ramasser les papiers ou autres déchets laissés à l'intérieur des voitures.

Vous trouverez sur notre site local <https://64.cgtfinancespubliques.fr/> le document complet présenté en instance.

PRÉSENTATION DU TABLEAU DE VEILLE SOCIALE 2025

Le TBVS est un outil d'analyse qui repose sur plusieurs indicateurs chiffrés et qui, combiné avec d'autres dispositifs (DUERP, baromètre social), a pour objectif de contribuer à la prévention des risques psychosociaux en permettant aux acteurs locaux en charge de la prévention d'identifier les situations à risque et d'agir en conséquence.

Ces indicateurs, au nombre de 11, concernent notamment les arrêts maladie, le nombre de congés/ARTT mis en CET, les écarts des horaires variables, le taux de télétravailleurs, le nombre de demandes de mutations internes déposées localement, etc.

Un tiers des fiches de signalement en 2025 sont des fiches internes entre agents de la DDFiP (7 fiches concernant 4 services). Les fiches de signalement internes ont fortement progressé.

4 fiches concernent des faits entre un chef de service et un agent et 3 fiches internes relèvent de faits entre agents.

Les fiches de signalement relevant d'agissements d'usagers donnent lieu systématiquement à une action de la Direction (courrier de rappels à l'usager ou signalement au Procureur pour les faits les plus graves).

Les représentants du personnel ont demandé à cette occasion que l'agent puisse avoir connaissance de la procédure engagée contre l'usager violent.

Le taux de couverture des emplois comme les années précédentes, est encore une fois en légère baisse...

Concernant les absences pour maladie pas toujours faciles à interpréter, la direction a reconnu que beaucoup d'agents posaient des congés plutôt que des arrêts maladie et ce afin de contourner le jour de carence et les 90 % de rémunération les jours suivants. Les résultats concernant le taux d'absentéisme pour maladie s'en trouvent donc impactés et perdent de leur pertinence !

Le taux de télétravailleurs reste stable dans le département et s'élève à 57,37 %.

Les SIE et les services de contrôle connaissent plusieurs indicateurs dégradés.

Certains services ont connu de fortes demandes de mutations et il faudra attendre 2026 pour en tirer des conclusions.

MODIFICATION DES HORAIRES D'OUVERTURE À LA TRÉSORERIE HOSPITALIÈRE DE PAU

Une demande validée par l'ensemble des agents a été formulée pour modifier les horaires d'ouverture au public de la trésorerie Pau Centre Hospitalier.

Le volume horaire reste inchangé et la coupure du midi est mieux identifiée.

Ainsi la réception sera ouverte les mardi et jeudi de 9h à 12h et de 13h à 16h.

Les représentants du personnel ont tous voté favorablement à cette demande.

QUESTIONS DIVERSES

Le directeur nous a informé que près d'une quinzaine de postes de A restaient vacants à l'issue du mouvement, 5 en B et 7 en C.

Les nouvelles règles de mutations qui ne devaient laisser que des vacances « frictionnelles » continuent de creuser les déficits d'emplois dans les services. Encore un mensonge de la DG !

Les élus CGT Finances Publiques 64

Cécilia ELORGA – Nathalie GARCIA – Anne SEGUIER

Hervé SOUVESTRE – Laurent VALDES – Eric MANRY- Axel ESCOT-SEP (expert)