



CGT Finances Publiques Aveyron

Compte-rendu du CSAL du 11 juin 2026

Ordre du jour

La CGT Finances Publiques a lu une déclaration liminaire sur l'actualité de la DGFIP (disponible sur le site de notre section). En réponse :

- Le directeur précise qu'il fera remonter nos revendications salariales à la centrale.
- Même si le nombre d'emplois baisse au niveau national, pour l'Aveyron, le nombre réel resterait stable. Il n'y aurait pas de déficit majeur. Toutefois, la direction compte sur l'affectation des contractuels pour pallier au déficit du mouvement de mutation.
- Concernant la RGP (Responsabilité des Gestionnaires Publics) : la jurisprudence est en train de se construire. Le message de la Direction Générale sur le sujet est qu'il n'y a pas d'inquiétude à avoir pour les agents. Cependant, il faut attendre voir si la protection fonctionnelle couvrira les amendes et les frais d'avocat.
- Sur la fin du chèque : le centre d'encaissement de Rennes fermera en 2027. En 2029/2030, la Banque de France ne prendra plus les chèques. Dans le délai, la charge va se répercuter dans les services. Il va donc falloir décourager son utilisation. Pour cela, la Direction Générale va revoir tous ses formulaires. La direction locale va quant à elle se rapprocher des grands collecteurs de chèques que sont les services des eaux, les hôpitaux, les régies de chasse... Enfin, un plan départemental est en cours d'élaboration, il sera prochainement diffusé.
- Pour la facturation électronique : avec 13 %, l'Aveyron a actuellement le meilleur taux d'inscription de l'Occitanie. La direction locale communique sur le sujet auprès de la chambre d'agriculture, de la CCI...

1. PV des CSAL du 12 février, du 17 mars et du 31 mars 2026 (pour avis)

APPROBATION des 3 OS.

2. Budget départemental : bilan 2025 et programme 2026 (pour info)

En 2025, le contexte budgétaire contraint a eu pour conséquence la mise en œuvre du Dispositif d'Optimisation des Dépenses et des Achats (DODA). Ce dernier impliquait un plan d'économie sur 2 postes de dépenses. La DDFIP 12 a ainsi réalisé une économie de plus de 23 500 € sur le poste affranchissement et près de 10 000 € sur la reprographie.

Pour 2026, le directeur a annoncé que le budget initial sera maintenu (pas de rabot). Les 2 postes d'économies obligatoires sont l'affranchissement et les frais de déplacements. Vu les mesures déjà prises les années précédentes, on se demande quelles nouvelles mesures d'économie la direction pourra trouver sur ces sujets.

La situation exceptionnelle du 8 mai a fait l'objet d'un suivi budgétaire particulier. Au 31 mai 2026 près de 93 000 € de dépenses exceptionnelles ont été enregistrées (66 993 € de câblage direction et Lo Barri, 11699 € d'achats de fauteuil, 2925 € de climatiseurs...).

Un abondement complémentaire de 51 000 € va être versé par la délégation.

3. Bilan de la Formation Professionnelle 2025 (pour info) et présentation du plan de formation professionnelle 2026 (pour avis)

Pour 2025, les équipes de formation étaient composées de 34 formateurs (et 9 animateurs jury/concours). 49,32 % des heures de formations ont été dispensées par la direction locale et 45,86 % par l'ENFIP de Toulouse.

La direction se félicite du taux d'accès à la formation qui est passé de 75,48 % en 2024 à 98,53 % en 2025. Ce très bon résultat n'est sûrement pas sans lien avec les nouvelles e-formations où il est nécessaire de décrocher une attestation.

La CGT a soulevé le problème de la longueur de la formation obligatoire « acculturation numérique » largement sous-estimée. La direction a pris note et va adresser un message aux chefs de service en précisant que les agents doivent poser une autorisation d'absence pour formation professionnelle.

Le vote du PLF 2026 a reçu un avis favorable à l'unanimité des organisations syndicales.

4. Présentation du Tableau de bord de veille sociale 2025 (pour info)

Outil de diagnostic et de pilotage, ce tableau recense des indicateurs permettant d'évaluer les conditions de vie au travail au sein des services d'une direction. Il fournit localement aux acteurs en charge de la prévention, un constat objectif permettant d'identifier des situations à risques, de suivre leur évolution et d'agir en conséquence.

Parmi ces indicateurs, on peut suivre l'évolution entre 2024 et 2025 :

- du nombre de fiches de signalements qui passe de 11 à 8 (essentiellement insultes/menaces téléphoniques)
- du taux de couverture des emplois qui passe de 88,03 à 86,38 % (départs 2025 : 17 retraite / 29 muts)
- du nombre de périodes de congés maladie de courte durée (< 5 jours) qui passe de 146 à 138 (l'abattement de 10 % du traitement mis en place depuis le 01/03/2025 est susceptible d'avoir joué)
- du nombre de jours de congés annuels et/ou ARTT mis en CET qui passe de 1901 à 1645
- du nombre d'écartements des horaires variables qui augmente de 298 à 304 ; du volume horaire écarté qui passe de 628 à 703 heures (notamment services de direction et SPFE ; les responsables de services sont informés et doivent porter une attention particulière aux agents écartés)
- le taux de télétravailleurs diminue de 62,74 à 57,41 % (baisse répartie sur quasi tous les services, il semble que les agents n'ayant pas reconduit leur télétravail étaient ceux qui l'utilisaient peu ou pas ; le SIE, le SPFE et le PRS ont un taux supérieur à la moyenne nationale qui est de 73,39%).
- le taux de rotation des agents diminue de 15,75 à 14,29 % (stabilisation des mouvements pour la majorité des services, à l'exception des SGC de Villefranche et St Affrique, du CC Pro et du SDIF)
- le nombre de jours de Congés Longues maladies et de Longue Durée augmente de 2335 à 3114, mais le nombre d'agents concernés reste stable (12 agents)
- le nombre de jours de congés ordinaires de maladie augmente de 4928 à 5343 (2 services ont un indicateur particulièrement dégradé : le SDIF et le SPFE)

Plusieurs structures enregistrent des évolutions négatives. La liste est longue : services de direction, SIP, TH/SGC, SPFE, CF, SDIF et CC Pro. On cherche les services épargnés... Pour la direction, ces chiffres « ne mettent pas en évidence de dégradation majeure globale des conditions de vie au travail ». Pour plusieurs services, elle pointe des « situations individuelles pathologiques » qui font l'objet d'un accompagnement des RH et des acteurs de prévention.

Par ailleurs, la direction nous a annoncé que l'observatoire interne affiche un taux de participation de 70 %, qui est supérieur au niveau national (57 %). Les résultats nous seront communiqués ultérieurement.

5. Bilan campagne des entretiens professionnels (pour info)

Pour 2025, un seul recours a été déposé en Aveyron. La direction estime que le dialogue engagé avant le CREP définitif permet de faire bouger les appréciations, ce qui expliquerait le peu de recours.

La CGT rappelle que l'entretien professionnel n'est pas une simple formalité. Il a des conséquences notamment sur le déroulement de carrière. Dans les dernières modifications des Lignes Directrices de

Gestion, les conditions d'obtention des tableaux d'avancement sont durcies (augmentation du nombre de cotation minimum du tableau synoptique pour pouvoir y prétendre).

6. Questions diverses

- Informations sur le site du 8 Mai :

Le bâtiment continue de bouger, désormais même en période sèche. Les fissures s'élargissent encore. Le mur de soutènement à l'arrière menace de s'effondrer.

1/3 du bâtiment reste définitivement inaccessible et devra être détruit (la présence d'amiante sera prise en compte). Les autres 2/3 devront être renforcés afin d'y accéder, mais ces travaux de consolidation sont très onéreux. La possibilité de récupérer des documents ou des affaires semble assez compromise.

L'immeuble n'est plus à la DGFIP, il appartient désormais aux Domaines.

Pour le relogement, la recherche portait sur des locaux disponibles dans un délai correct, sans trop de travaux, avec câblage, et qui permettent un accueil suffisant pour le SIP. Après les différentes visites, le RPIE a tranché selon des critères de rationalisation des surfaces et en privilégiant si possible le domanial.

70 personnes environ vont être relogées (sur les 120 qui étaient au 8 mai) dans 2 nouvelles implantations :

- au 33 avenue Victor Hugo : 1000m2 pour accueillir entre 45 et 50 personnes (bâtiment opérationnel, pas ou peu de travaux, possibilité d'accueil sur RDV. Clim au dernier étage).

- au 27 avenue de Vabre : 500 m2 pour accueillir entre 20 et 30 personnes (le bâtiment doit être acheté par le SDIS qui nous le louerait. Un accueil pourrait être aménagé. Bâtiment climatisé).

Un bail de 3 ans sera signé.

Fin juin : la direction annoncera qui va où et comment cela s'organisera. Pour le déterminer, ils vont jouer au tétis avec les services (calculer comment faire rentrer chacun au mieux dans les différents locaux disponibles). Le SIP devrait partir avenue de Vabre, le SGC rester à Lo Barri, des services occuperont le logement aménagé à l'étage. Au 4^e étage place d'Armes, les salles de réunions devront être libérées, mais les bureaux resteront occupés.

Un délai d'environ 3 mois est nécessaire pour la connexion au réseau (délai «contractuel » pour que l'opérateur bascule la connexion). Un déménagement serait possible début septembre pour l'avenue Victor Hugo (un accord a été passé avec l'agglo pour anticiper les travaux). Pour l'avenue de Vabre : ce serait plutôt pour mi ou fin septembre (délais de la vente).

La campagne des avis débutera dans les locaux France Service, et basculera dès que possible sur le nouveau site.

En ce qui concerne le relogement à long terme (au-delà des 3 ans), une étude transversale va être établie par le RPIE. Les possibilités déjà recensées : Ste Marie, St Pierre (mais bcp de travaux), une construction neuve (qui concernerait tous les services de la DGFIP et d'autres services de l'Etat) vers la Gineste (option plus longue), La Poste en centre-ville, la MSA av Victor Hugo. Le projet définitif devra passer en CNIP.

En ce qui concerne la restauration (pilotage par le Secrétariat Général) : des prestataires pour de nouveaux conventionnements vont être recherchés autour des 2 nouveaux sites.

La direction va tenter de récupérer si possible l'usage du parking du 8 mai (discussions en cours avec la mairie).

Les sites où déménageront les agents leur seront présentés (photos). Puis des visites seront organisées dès que possible.

- TH du Sud Aveyron : la responsable du service part en retraite en fin d'année, son remplacement risque d'être compliqué. Vraisemblablement un intérim sera établi. La direction n'écartera toutefois pas complètement la possibilité d'une fusion avec la TH de Rodez avec maintien d'une antenne à Millau.

N'hésite pas à contacter les élus CGT pour faire remonter les problèmes de ton service.

Ensemble plus forts !

VOS ELUS CGT : Sandrine FABRE, Richard PONS, Catherine THEDON, Laurent GISSELERE