



Compte-rendu du CSAL du 6 octobre 2025

Après notre boycott du 26 septembre

♠ Rappel :

Le 26 septembre, la CGT et l'intersyndicale ont quitté le CSAL pour refuser un passage en force sur la fusion des SIP de Massy et Juvisy.

La Direction voulait faire valider des projets déjà lancés sans fournir les documents indispensables.

➔ Ce boycott a obligé la Direction à battre en retraite et à reconvoquer le CSAL le 6 octobre.

Ce qui s'est joué le 6 octobre (déclaration liminaire jointe).

Le Directeur persiste à justifier ses réorganisations par la dette publique et des « économies indispensables ».

Il affirme que la documentation transmise est suffisante, alors que les agents voient bien qu'elle est lacunaire.

Il prétend ne pas vouloir « passer en force »... tout en confirmant que les projets sont déjà engagés sur le terrain, notamment à Massy.

Massy et Juvisy : des fusions au rabais

À Massy, la fusion des deux secteurs d'assiette est effective depuis le 1er septembre, après une pseudo « expérimentation » estivale.

→ Perte d'effectifs C, règles floues, aucune étude de charge, formation quasi absente, conditions matérielles ignorées.

À Juvisy, même scénario : secteur déjà fragilisé, départs non remplacés, forte présence de primo-déclarants, aucune stratégie de renfort.

→ On déshabille Pierre pour habiller Paul, sans vision de long terme.

► **Notre analyse CGT**

Ces fusions ne sont ni concertées ni pensées pour améliorer le service public.

Elles ne répondent qu'à une logique comptable : faire toujours plus avec moins d'effectifs, au mépris du travail réel et des agents.

Aucun diagnostic sérieux des charges.

Aucune garantie d'effectifs stables et formés.

Pas de plan d'accompagnement ni de formation digne de ce nom.

Conditions matérielles ignorées : bruit, open-space, stationnement payant, accès compliqué.

C'est un habillage de pénurie qui dégrade les conditions de travail et le service rendu aux usagers.

► **La CGT exige**

Un vrai diagnostic de charge et d'implantation avant toute réorganisation.

Des effectifs pérennes et formés, stabilisés sur les postes.

Des garanties claires pour l'accueil (présence de contrôleurs, règles précises).

Un plan réel d'accompagnement et de formation.

La prise en compte des conditions de travail concrètes des agents.

Nous continuerons à refuser les passages en force et à défendre un service public de qualité, construit avec les agents, pas contre eux.

Veille sociale & indicateurs

La Direction a déroulé ses tableaux de bord... mais sans la moindre analyse sociale sérieuse. Un empilement de chiffres, aucune prise de recul, aucun plan d'action concret pour répondre à la souffrance réelle des services.

Absentéisme maladie : +300 % dans certains services (PRS, SGC La Ferté-Alais).

Taux d'absentéisme supérieurs à 10 % au CDIF et au SGC de Dourdan .

Turn-over massif, agents qui quittent des postes devenus intenable.

Accidents de trajet en hausse, signe de fatigue et de stress.

Explosion des jours stockés sur les CET : les agents n'arrivent même plus à prendre leurs congés, tellement la charge est lourde.

Ces chiffres devraient déclencher l'alarme rouge.

Au lieu de cela, la Direction se contente d'« observer », comme un spectateur passif des dégâts qu'elle provoque elle-même par ses restructurations et sa politique d'effectifs au rabais.

► **La CGT dénonce l'absence totale de politique de prévention des risques psychosociaux : aucun plan concret, aucune anticipation, aucun accompagnement.**
C'est une stratégie de laisser-faire, qui pousse les agents à l'épuisement et conduit à des arrêts longue durée.

Conditions de travail dégradées

Le terrain parle de lui-même : chaque réorganisation aggrave les conditions de travail.

Stationnement : refus de prise en charge des parkings à Massy, agents livrés à eux-mêmes.

Bâtiments inadaptés : déménagements improvisés, open spaces bruyants, aucun aménagement ergonomique.

Pression accrue sur l'accueil, avec des usagers de plus en plus virulents (ex. trésorerie amendes).

Télétravail : restrictions incohérentes, décisions au cas par cas, aucune vision d'ensemble.

Moyens matériels insuffisants : envois recommandés à revoir, imprimantes/mopieurs livrés au compte-gouttes, outils numériques qui dysfonctionnent.

La Direction improvise et fait porter le poids de ses choix sur les agents, qui doivent s'adapter sans moyens ni soutien.

Numérisation & IA

La Direction continue de déployer des outils d'intelligence artificielle (IA), de datamining et de pilotage automatisé (OneVision, RSP MEDOC...) sans aucune évaluation sociale.

Pour rappel, l'émission Cash Investigation du 10 avril 2025 a révélé que les contrats signés pour financer ces projets d'IA à la DGFIP comportent des clauses liant l'obtention des crédits à la suppression d'emplois équivalents temps plein (ETP).

Autrement dit : l'IA devient un levier budgétaire pour réduire les effectifs, au détriment du travail réel et sans plan de formation ou de prévention des risques.

► **La CGT exige :**

**un moratoire sur tout déploiement IA tant qu'aucun diagnostic social n'est réalisé.
la transparence intégrale sur les contrats et leurs engagements de suppressions de postes .**

des garanties concrètes en matière de formation, de contrôle humain et de maintien des emplois pour que la technologie n'aggrave pas la pénurie et la souffrance au travail.

Égalité professionnelle

La Direction se contente d'annoncer des chiffres (69 % d'agentes / 31 % d'agents) et de rappeler aux chefs de service de recevoir les agentes avant/après un congé maternité.

Aucune donnée sur le suivi réel, aucune mesure contraignante, aucune évaluation des discriminations persistantes.

► **La CGT demande un vrai suivi chiffré, des indicateurs précis, des actions concrètes et un contrôle syndical.**

Les beaux principes sans application réelle, c'est zéro progrès pour l'égalité.

Mentorat des primo-encadrants

Seulement 4 mentors pour tout le département : ridicule au regard des besoins.

Aucune garantie que ce rôle soit reconnu, ni sur la formation managériale des encadrants.

► **La CGT exige un dispositif structuré, doté de moyens, avec reconnaissance statutaire et suivi RH sérieux.**

Le management ne doit pas s'improviser : c'est un levier essentiel pour protéger les équipes.

Calendrier 2^e semestre

RAS... car tout est décidé en amont, sans réelle concertation.

Encore un exemple de dialogue social vidé de sa substance.

Points divers

Télétravail & déplacements FDD : décisions floues, gérées au cas par cas, sans cadre clair.

Frais des stagiaires : remboursements incertains, agents laissés dans le flou.

Prime d'accueil : inexistante malgré la charge croissante.

Visite express et méprisante du sous-préfet à Étampes, vécue comme un affront par les agents.

Arrivée de 40 contrôleurs stagiaires et 18 inspecteurs : toujours pas de plan structuré pour les accueillir et les former.

► **La CGT dénonce un pilotage désorganisé qui expose les équipes et dévalorise les métiers.**

Revendications CGT

Stop aux passages en force : diagnostic de charge, vraie concertation, étude d'impact social avant toute réorganisation.

Effectifs pérennes et formés : fin du bricolage par contractuels et remplacements tardifs.

Conditions de travail dignes : stationnement, ergonomie, sécurité, prévention des RPS.

Accueil de qualité : moyens humains renforcés, formation adaptée, présence systématique de contrôleurs référents.

Numérique maîtrisé : moratoire sur les outils IA/OneVision/RSP tant qu'aucune évaluation sociale n'est faite.

Égalité professionnelle réelle : suivi effectif et mesures contraignantes.

Prévention santé : plan structuré contre l'absentéisme et la surcharge.

► **La CGT refuse de rester spectatrice d'une politique d'austérité qui broie les services et épuise les agents.**

Nous continuerons à dénoncer les restructurations comptables, à exiger des moyens et un service public construit avec les personnels, pas contre eux.