

COMPTE-RENDU

Formation Spécialisée (FS)

du 4 novembre 2025

En propos liminaire, nous sommes revenus sur la santé mentale retenue par le gouvernement comme une cause nationale en 2025.

Suite aux coups portés par les différentes réformes et aux suppressions de près de 32 000 postes depuis la création de la DGFIP en 2008, les conditions de travail sont au cœur de nos revendications pour protéger la santé physique et mentale des agents.

Nous avons donc revendiqué :

- le travail à plein temps de 2 médecins pour le département de l'Isère
- la mise en place d'un forfait minimal de 10 séances chez un psychologue sur demande de l'agent, à Grenoble, Bourgoin-Jallieu et Vienne,
- l'abandon du projet de liquidation de près de 100 emplois restés vacants en Isère (*)

REFORME DE L'ACCUEIL

Le directeur a lancé la réforme de l'accueil (physique téléphonique et sur RDV) des Services des Impôts des Particuliers et du Service Départemental des Impôts Foncier (SDIF). Les horaires ont été modifiés ainsi que les plages d'accueil sans rendez-vous et avec rendez-vous.

Suite à nos interventions dans les Comités Sociaux d'Administration Locaux (CSAL) des 28 janvier et 12 février 2025, la réforme a été reportée au 1^{er} juillet 2025.

Depuis la campagne des avis, nous avons fait remonter au directeur plusieurs dysfonctionnements annoncés au CFP Rhin et Danube (tension accrue dans la file d'attente du fait de la réduction des plages d'accueil sans rendez-vous, pauses méridiennes non respectées). Nous sommes intervenus à nouveau.

Le directeur a fait plusieurs annonces :

- En cas de panne du gestionnaire de file d'attente (GFA) :
 - désignation de 3 personnes ressources de BLI pour la réparation,
 - mise en place de 5 distributeurs de tickets de couleurs différentes
- Recrutement d'un volontaire service civique à compter du 17 novembre pour 8 mois,
- un second vigile depuis le 13 octobre

Au niveau organisationnel

- organisation d'un système de voltigeur,
- présence accrue de l'encadrement pour fluidifier la file d'attente,
- proposition de RDV téléphonique en fin de créneau horaire.

Un bilan sur ces nouveaux horaires sera réalisé en fin de campagne des avis et une deuxième réunion aura lieu avec les chefs de service concernés en 2026.

Nous avons souhaité élargir la réflexion sur la mise en place d'un accueil dédié plus adapté.

Jusqu'à présent, le directeur se refusait à rouvrir le débat sur l'accueil, estimant que la réforme applicable au 1^{er} juillet n'augmentait pas la charge de travail. Il se dit désormais prêt à aborder le sujet *sans tabou ni ligne rouge*. Sa préoccupation est la difficile conciliation de la saisonnalité des flux d'accueil avec une équipe ajustable. Et sa priorité reste la faiblesse de notre décroché téléphonique.

A la question d'un abri pour les contribuables, pas de réponse !

(*) objet d'un prochain échange avec la direction le 12 novembre 2025 (suite CSAR du 29/09/25 : Améliorer l'allocation et le pilotage des emplois et des effectifs)

PROPOSITIONS DE PLAN D'ACTION- OBSERVATOIRE INTERNE 2025

Nous avons regretté l'absence de documents préparatoires. La présentation de ce point à l'ordre du jour a été uniquement orale.

Chaque chef de service a dû organiser une réunion pour présenter les résultats de l'observatoire interne de 2025 et faire remonter les avis et propositions des agents.

18 propositions en sont ressorties dont 4 problématiques RH (amélioration site Ulysse national, promotions trop contraintes, demande de titularisation de tous les contractuels ayant donné satisfaction, réintroduction du critère de l'ancienneté dans les mutations des A)

Pour le reste, il s'agit d'anciennes propositions issues du plan d'actions 2024 sauf deux qui sont expertisées (le tri sélectif et des panneaux photovoltaïques sur le parking de Rhin et Danube).

Il n'y aura donc pas de plan d'action 2025 mais un plan d'action 2024 mis à jour.

L'insatisfaction des agents B aux items de l'observatoire interne est notable par rapport aux autres catégories (insuffisance des possibilités de promotion, non linéarité des grilles indiciaires B,..).

En réponse, la direction envisage :

- d'organiser une convention des cadres B en 2026 tout comme pour les A,
- de distribuer un questionnaire à l'attention des agents B. Le questionnaire est presque finalisé.

Face à notre dénonciation des réformes incessantes qui ne vont pas dans le bon sens, constat de l'observatoire interne, le directeur considère que ses marges de manœuvre résident essentiellement dans une meilleure communication.