



COMPTE RENDU DU COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION MORBIHAN RÉUNION DU 12 JUIN 2025

A l'ordre du jour :

- Bilan Equipe de renfort 2024 et perspectives 2025
- Présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale
- Bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2024
- Présentation des résultats de l'Observatoire Interne
- Création du PCRP de Lorient
- Questions diverses

Bilan Equipe de Renfort 2024 et perspectives 2025

Au 31 décembre 2024, l'équipe départementale de renfort du Morbihan était constituée de 18 agents : 1 cadre A, 15 cadres B et 2 cadres C.

Conséquences de l'exercice emplois 2025, l'équipe sera réduite à 14 B et 2 C.

2 cadres A ont quitté l'EDR en étant recrutés sur des postes de CDL.

En 2024, 8 agents intervenaient dans la sphère fiscale et 10 agents dans la sphère gestion publique. Ils peuvent également intervenir auprès des divisions métiers.

15 services ont bénéficié de l'EDR : le SGC de Pontivy (511 jours), le SGC de Vannes (402), le SPFE de Vannes (390) et le SGC de Lorient (365) sont les services ayant eu le plus recours à l'EDR.

La Direction nous a dit que les renforts dans les SGC sont dues aux vacances d'emplois, que l'embauche de contractuels était un gage de « stabilité » (recrutés pour 3 ans, renouvelable).

Comme pour les années passées, les retours des responsables de service ayant bénéficié de l'EDR sont très positifs.

Dans le cadre de recherches d'économies, il leur est demandé de travailler à distance à minima un jour (flexible) par semaine dans l'un des espaces de « co-working » : à la Direction à Vannes ou à Delessert à Lorient.

Un nouveau bureau sera mis à disposition sur le site d'Auray à compter du 1^{er} septembre 2025.

Présentation du Tableau de Bord de Veille Sociale 2024

D'après la Direction, globalement les indicateurs s'améliorent sauf le taux de couverture des emplois.

Le nombre de fiches de signalement est en forte hausse, c'est la conséquence de la politique « tolérance zéro ».

50 agents ont refusé l'entretien d'évaluation professionnelle en 2024.

Il y a eu 44 départs à la retraite.

En 2025, une trentaine de dossiers de demande de retraite progressive ont été déposés.

Bilan de la campagne d'évaluation professionnelle 2024

Cette campagne a concerné 730 agents répondant aux conditions pour être évalués (présence de plus de 180 jours).

Il y a eu 12 recours hiérarchiques : 4 en A, 3 en B et 5 en C

et 4 recours en CAPN : 2 en A (2 rejets totaux), 2 en C (2 satisfaits partiellement).

50 agents ont refusé l'entretien.

Au niveau national, 288 agents ont déposé un recours en CAPN : 99 en A, 117 en B et 72 en C.

48 % des recours défendus par la CGT ont obtenu une modification de leur compte-rendu d'entretien.

Ce que pense la CGT Finances Publiques de l'entretien professionnel :

La CGT Finances Publiques est attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, qui doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs, avec la prise en compte de la dimension collective du travail. La reconnaissance de l'engagement des agents dans le plein accomplissement des missions de service public doit être réelle et ne pas être freinée pour des raisons budgétaires.

La CGT Finances Publiques réaffirme son opposition à toutes formes d'individualisation de la rémunération liée au mérite et à l'évaluation, ainsi qu'à tous éléments susceptibles de remettre en cause la linéarité des carrières.

Avec le dispositif de PPCR et du RIFSEEP, les mutations au fil de l'eau, les postes au choix, **l'évaluation a désormais un impact bien plus important pour différencier les agents** d'un même grade selon la fonction exercée, mais surtout selon les résultats professionnels reconnus lors de l'évaluation.

La combinaison de ces deux dispositifs aboutit à une individualisation de la carrière et de la rémunération des agents, remettant en cause les fondements du service public.

La CGT Finances Publiques revendique :

- ➔ La suppression du système d'évaluation prévu par le décret de 2010 ;
- ➔ La suppression du RIFSEEP ;
- ➔ Un système de notation basé sur des critères objectifs permettant une réelle reconnaissance de la valeur professionnelle et établi sur la base de la détention d'un grade et d'un échelon et non sur une quelconque comparaison des agents entre eux ;
- ➔ Une notation de carrière reposant sur une note chiffrée et une appréciation littérale ;

La CGT Finances Publiques s'oppose fermement à l'assignation d'objectifs individuels quantitatifs.

Dans le cadre du dispositif actuel, la CGT Finances Publiques revendique l'abrogation du recours hiérarchique, l'obligation d'une procédure préalable n'est pas acceptable dans son principe.

Bilan de la formation professionnelle 2024

Un rapport très détaillé nous a été transmis.

Point positif : de plus en plus de formations sont réalisées sur site, en présentiel. C'est apprécié par les collègues. En 2024, 40 des 68 formations locales se sont tenues en dehors de la Direction.

Point négatif : un absentéisme important sans que les raisons ne nous soient précisées.

En 2025, l'accent sera mis sur ce point sachant que ces formations ont un coût.

Nous avons pointé **l'absence d'un bilan qualitatif** qui permet de lister les formations qui

« posent problème ». La Direction nous a répondu que les collègues avaient évalué positivement les formations à 95 %.

L'équipe locale de formation professionnelle comporte 69 personnes qui ont animé au moins une formation en 2024 pour une durée totale de 391 jours.

Présentation des résultats de l'Observatoire Interne

L'enquête annuelle de l'observatoire interne a pour objectif de mesurer la satisfaction des agents à l'égard des conditions d'exercice de leurs missions et plus largement de leur qualité de vie au travail.

Pour la 3ème année consécutive, le taux de participation progresse, il est à 56 % en 2025.

Selon la Direction locale, la tendance est à l'amélioration générale des résultats. C'est notamment le cas de la perception de l'évolution de la direction et du rythme du changement, de l'engagement, de la motivation au travail, des conditions de travail ou de la charge de travail.

Néanmoins, les résultats restent globalement en dessous de ceux de la DGFIP.

A noter que seulement 27 % des agents sont satisfaits de leur rémunération...

Le dispositif initié en 2024 sera reconduit. Des membres de la Direction co-animeront avec les responsables de service des réunions permettant de recueillir les *propositions d'actions locales* visant à répondre aux attentes des agents. Donc, les rémunérations ne seront pas abordées, ni les emplois...

Alors que les suppressions continuent, que le point d'indice est gelé, que la GIPA a été supprimée etc.

Aucune annonce qui ne peut susciter de l'optimisme !

Nous avons rappelé que la Direction Générale avait les prérogatives pour engager des négociations sur notre régime indemnitaire. Cela avait débouché sur un accord en 2024 mais qui était largement insuffisant.

Nous avons de nouveau insisté sur le fait que les agents doivent pouvoir avoir leur mot à dire et intervenir sur l'organisation du travail

Vous pouvez retrouver les résultats détaillés sur Ulysse 56.

Création du PCRП de Lorient

Ce point nous était présenté pour information dans l'ordre du jour, la CGT a demandé (avec les autres OS) qu'il fasse l'objet d'un vote.

C'est en suspens, dans l'attente de la nomination de la nouvelle directrice ou directeur.

Pour rappel, depuis sa création en 2016, le PCRП du Morbihan est implanté sur le site de Vannes avec une antenne à Lorient, composée de 6 agents.

L'augmentation de la population dans le département a entraîné une augmentation de

la richesse en termes de revenus/patrimoines qui impacte les missions du PCRP.
Dans ce contexte, la Direction considère que les contrôles menés actuellement doivent être renforcés.

A compter du 1^{er} janvier 2026, l'antenne de Lorient deviendra un service de plein exercice avec un responsable de niveau IDIV classe normale.

La CGT est favorable à la création d'un service de plein exercice qui permettra d'augmenter les contrôles.

Nous avons demandé quelles étaient les conséquences pour les agents de Lorient en termes de missions et immobilier ? Pour le moment, la Direction est assez évasive.

Nous en saurons plus lors d'un prochain CSAL.

Pour poursuivre la suppression des antennes, la CGT a demandé la création d'un SIP de plein exercice à Auray !

Questions et infos diverses

- Concernant les contractuels et suite à notre demande, nous avons appris que 2 contrats allaient être renouvelés, pour 3 ans supplémentaires. Une augmentation d'à priori 3 % de leur rémunération devrait être annoncée par la Direction.

4 nouveaux contractuels (1 B et 3 C) seront recrutés d'ici la fin de l'année.

Vos élus CGT au CSAL :

Christophe RISSEL
Stéphane GALLAIS

Albane GUILLOU
Céline CANN