



Compte-rendu du CSAL du 14 avril 2026

Présent.e.s pour la CGT :
Son-Lam Pham, Nassia Ahdjoudj et Fatiha Benmouna.

ORDRE DU JOUR

1. Campagne déclarative IR 2026 (pour information)
2. Bilan 2025 de la formation professionnelle et Plan local de formation 2026 (pour information)
3. Questions diverses

1. Campagne déclarative IR 2026 (pour information)

Le document présente l'organisation de la campagne déclarative 2026 des revenus 2025.

L'accueil physique reste fixé à trois matinées par semaine dans les services des impôts. Cette organisation est reconduite après évaluation jugée globalement satisfaisante(!).

Une attention particulière est portée à la gestion des pics de fréquentation. Des ouvertures exceptionnelles sont prévues pour compenser les jours fériés de mai. Des mesures ponctuelles peuvent être activées (horaires élargis, 4e demi-journée, renforts). Les flux importants d'utilisateurs nécessitent une organisation spécifique et adaptable.

L'accueil des personnes en situation de handicap fait l'objet d'actions de sensibilisation. Les canaux à distance (téléphone, messagerie) sont renforcés et structurés. Les dispositifs téléphoniques locaux et nationaux sont reconduits avec formation des agents.

Les objectifs de réponse numérique sont fixés à 82 % sous 7 jours.

L'accueil sur rendez-vous reste principalement téléphonique, avec possibilité de rendez-vous physiques.

Le calendrier déclaratif est similaire à celui de l'année précédente.

Plusieurs évolutions concernent les usagers : généralisation de la dématérialisation des avis d'impôt. Des mesures visent à améliorer la déclaration des biens immobiliers et à réduire le paiement par chèque.

La lutte contre la fraude est renforcée par de nouveaux contrôles et outils.

La numérisation des déclarations est poursuivie avec des expérimentations supplémentaires.

Enfin, plusieurs évolutions législatives impactent la fiscalité (CSG, revenus mobiliers, LMNP, dons, etc.)

La CGT constate que beaucoup de chiffres sont avancés par la direction sauf un : 42 soit le nombre de suppression d'emploi dans le 95 depuis 2022.

C'est donc avec ce chiffre qu'il faut mettre en perspective les mesures ponctuelles pour accroître les capacités d'accueil physique. En effet, les trois solutions proposées (élargissement des horaires, instauration d'une quatrième demi-journée ou encore participation des agents des autres blocs ne seront qu'une source de division supplémentaire entre les collègues déjà fortement sollicités.

En outre, les élus CGT rappellent que pendant la campagne, beaucoup de collègues doivent aller déjeuner à 13h ou 13h30 afin d'absorber le flux. La direction a répondu que ces cas étaient rares selon les remontées des chefs de service !

A croire qu'on ne vit pas tous dans le même monde...

SITE INTERNET : <http://www.dgfip.cgt.fr/95/>

ADRESSE MAIL : cgt.ddfip95@dgfip.finances.gouv.fr

PAGE FACEBOOK : <https://www.facebook.com/CGT-Finances-Publiques-95-1791486651172372/>

La CGT sera vigilante sur les conditions de vie au travail des collègues (respect du temps de pause, maintien du télétravail, droit aux congés...). **Si vous rencontrez des problèmes n'hésitez pas à nous solliciter !**

2. Bilan 2025 de la formation professionnelle et Plan local de formation 2026 (pour information)

En 2025, la DDFiP du Val-d'Oise compte 1 144 agents, en légère baisse par rapport à 2024.

La formation professionnelle repose sur une équipe dédiée et 107 formateurs internes. 315 sessions ont été réalisées pour un total de 2 695 heures de formation.

Les formations s'appuient sur plusieurs outils numériques, dont SEM@FOR.

- 929 agents ont bénéficié d'au moins une formation, soit un taux d'accès de 84,7 %. Le nombre de stagiaires augmente fortement (+46 %), mais le volume de jours de formation diminue.
- La formation continue reste dominante (plus de 93 % des stagiaires). Les e-formations progressent fortement et représentent plus de la moitié des stagiaires. Le présentiel reste majoritaire en volume de jours (81 %).
- L'absentéisme global atteint 35,9 %, fortement lié aux e-formations.
- 57 stagiaires ont été accueillis en formation initiale dans différents grades.
- 42 agents ont suivi un parcours de formation lors de changements de métier.
- 23 agents restent sans formation sur 3 ans et feront l'objet d'un suivi.
- Les préparations aux concours sont stables avec 124 inscrits.
- Le dispositif de gestion des compétences identifie des besoins pour 230 agents.
- Plusieurs types de contractuels et 8 volontaires en service civique ont été accueillis.
- Le CPF est mobilisé (23 demandes acceptées) et 1 agent a bénéficié d'un congé de formation.

Le document de travail présente beaucoup de statistiques dont une qui a particulièrement retenu notre attention : il s'agit du taux d'absentéisme qui est de 35,89 % pour les E-formations en 2025 contre 22,92 % en 2024. Les élu.es CGT ont alerté sur les motifs de cet absentéisme : auto-censure ? pression du travail ? pression des chefs de service ? manque d'intérêt pour cette modalité de formation comparée à la formation en présentiel ? formations trop éloignées ?

Un autre point a alerté la CGT : les formations sur les violences sexistes et sexuelles (VSS) ne sont assurées qu'en e-formations d'1h et n'est obligatoire que pour les nouveaux chefs de service. Si la DDFiP voulait réellement combattre les VSS et que cela ne reste pas au statut d'affichage, il faudrait des formations plus longues et surtout en présentiel, notamment pour les mises en situation comme dans les stages proposés par la CGT.

3. Questions diverses

- Les élu.es CGT ont relancé la direction sur une extension des jours de télétravail autorisés pour faire face à l'explosion du prix du carburant. Une nouvelle fin de non recevoir nous a été opposée sous prétexte que le taux de télétravailleurs pour la DDFiP 95 était plus élevé que la moyenne nationale. Mais le nombre de restructurations y est également supérieur à la moyenne nationale ! N'oublions pas que les collègues du SPF de St-Leu travaillaient à Cergy auparavant, qu'une partie du SIE actuel de Cergy était à Argenteuil, etc. C'est donc la double peine pour ces collègues qui, en plus d'avoir été obligés de faire 40 km de plus pour aller au travail, sont aujourd'hui obligés de perdre 1 à 2 jours de paie par mois uniquement dans le carburant.