

Siégeaient pour la CGT: Julien Caumon, Clémence Mollar

Ordre du jour :

- 1- Présentation du DUERP / PAP 2026
- 2- Présentation du bilan de la médiation interne au sein du CCPROS
- 3- Suivi du budget 2026
- 4- Fiches de signalement
- 5- Liste des accidents de service et de trajet
- 6- Registre hygiène, santé et sécurité
- 7- Questions diverses

Avant les débats, les élus ont lu la déclaration liminaire syndicale ci-dessous:

Madame la Présidente,

La France a chaud. Même très chaud et nous constatons qu'à force de reculades et de dénis successifs de nos gouvernants, nos structures et la société dans son ensemble sont loin de la nécessaire adaptation au changement, à défaut d'avoir eu la volonté de lutter contre le réchauffement climatique. Le problème reste un angle mort dans le discours de nos hypothétiques candidats à la prochaine élection présidentielle.

Le réchauffement climatique n'est pourtant pas simplement une vue de l'esprit ni un complot du GIEC pour favoriser l'industrie des renouvelables.

Mais le capitalisme le plus fou et le plus débridé continue sa fuite en avant, tant qu'il y a de l'argent à se faire. Et nos gouvernants de toujours claiionner qu'il n'y a pas de moyens pour la transition alors que des milliards sont rapidement trouvés quand il s'agit de préparer la guerre.

Et tant pis pour ceux qui en souffrent le plus, essentiellement les classes populaires comme d'habitude. Et peu importe pour nos enfants qui doivent continuer les cours dans des locaux inadaptés, hormis ceux qui ont la chance d'avoir des grands-parents aux alentours ou des parents qui peuvent les garder, en sacrifiant au passage des jours de congés ou des

autorisations d'absence pour garde d'enfants à poser le jour même. A défaut de véritables prises de décision et de mettre les moyens, il est plus facile d'en appeler à la responsabilité des proches comme c'était déjà le cas en 2003 avec les personnes âgées. Mais peut-être ne s'agit-il pour Macron que d'une question d'organisation et non de moyens !

En ce qui concerne la Fonction publique, tous ses actes confirment que le gouvernement a pour ligne directrice sa destruction. Ce qu'il appelle « gestion des ressources humaines » est, dans les faits, une politique d'épuisement organisé : gel des salaires, suppressions de postes, charges de travail croissantes, carrières qui n'avancent plus... Et ce qu'il présente comme des « réformes » ou des « simplifications » n'est qu'une succession de dispositifs techniques destinés à gérer les conséquences d'un désengagement de l'État, sans jamais traiter les causes.

Le 13 mai 2026, l'INSEE a annoncé un taux d'inflation à 2,2 % sur un an. Le refus du gouvernement de revaloriser d'autant le point d'indice sonne le glas du modèle salarial de la Fonction publique. La revalorisation automatique du SMIC à 1 867,02 € au 1er juin 2026 (+ 2,41 %), annoncée le jour même par le ministre du Travail, Jean-Pierre Farandou, sans le moindre « coup de pouce » et surtout sans revalorisation du point d'indice, a précipité plus de 800 000 agents publics sous le salaire minimum interprofessionnel. L'État a été contraint de verser une indemnité différentielle à ceux-ci pour que leur traitement ne soit pas inférieur au SMIC.

Cette indemnité n'est pas une revalorisation mais un simple colmatage. Chaque nouvelle hausse du SMIC sans revalorisation équivalente du point d'indice accentue l'écrasement des grilles, réduit les écarts entre catégories, et détruit toute perspective de carrière. Le gouvernement remplace une politique salariale par une pile d'indemnités correctrices. C'est la négation même du sens du statut qui garantit une fonction publique de carrière.

La GIPA, que la CGT n'a jamais cautionnée, avait été conçue précisément pour protéger les agents d'un gel prolongé du point d'indice. Alors qu'elle constituait un filet de sécurité nécessaire, elle n'est plus versée depuis 2024.

Et ce n'est pas tout. Depuis le 1er mars 2025, les trois premiers mois de congé maladie ordinaire sont indemnisés à 90 % du traitement contre 100 % auparavant. Le jour de carence demeure. Le maintien d'un jour de carence et la décote sur les arrêts maladie constituent toujours une double peine imposée aux agents malades. Ces mesures frappent d'abord les bas salaires et les métiers usants, celles et ceux dont le corps paie le prix de conditions de travail dégradées. Elles ne protègent pas la santé publique et elles sanctionnent la maladie.

La CGT exige donc :

– Une revalorisation immédiate de la valeur du point d'indice pour rattraper le décrochage cumulé sur les années antérieures (perte estimée à –19,5 % en pouvoir d'achat indiciaire depuis 2010 et –13 % depuis 2017) et compenser le choc inflationniste 2026.

- L'indexation du point d'indice sur l'inflation à l'instar du mécanisme légal qui protège le SMIC. La Fonction publique ne peut pas être la seule rémunération non indexée du pays.
- Le relèvement indiciaire du minimum de traitement et l'abandon du mécanisme de l'indemnité différentielle qui sape la grille indiciaire.
- Une refonte structurelle des grilles C et B pour rétablir une véritable progression de carrière, redonner sens au recrutement par concours, et garantir des pensions supérieures au SMIC pour tous les agents.
- Une mesure spécifique catégorie A pour résorber le décrochage cumulé 2010-2025 (jusqu'à 902 € bruts mensuels équivalents en pouvoir d'achat indiciaire).
- La suppression du jour de carence et le retour à l'indemnisation à 100 % des congés maladie.

À la dégradation des salaires, se sont ajoutées les 3 119 suppressions de postes de fonctionnaires inscrites au budget 2026 dont les 550 à la seule DGFIP.

La mécanique est simple et brutale : moins de personnels, des salaires gelés, des charges en hausse. Le résultat est inévitable : épuisement professionnel, perte de sens, démissions silencieuses, difficultés de recrutement qui s'aggravent d'année en année.

Pour compenser ce manque d'attractivité et combler les vacances d'emplois, la DGFIP a désormais recours à l'embauche massive de contractuels sur des durées variables et accentue toujours plus le phénomène de précarité au sein de notre administration.

Ces mêmes contractuels, qui effectuent les mêmes tâches et les mêmes missions, ne sont pas payés au même niveau que leurs collègues titulaires et n'ont pas de garantie de progression dans leur carrière, hormis la possibilité de passer un concours, au risque de devoir bouger.

À la CGT, nous refusons de jouer le jeu de la division selon le mode de recrutement et nous exigeons les mêmes conditions de travail, de rémunération, un plan massif de titularisation pour ceux qui souhaitent rester au sein de la DGFIP et la création d'un concours avec affectation locale pour tous les agents. Nous demandons également un plan ministériel qui reconnaisse les qualifications acquises par les personnels.

Nous réaffirmons l'urgence de doter la DGFIP des effectifs disponibles nécessaires pour réaliser nos missions dans de bonnes conditions de travail.

Il ne suffira pas de jeter l'obole de 15 € par agent pour organiser un temps de convivialité, qui au passage n'est pas si simple à organiser vu la lourdeur du dispositif, la faiblesse des montants alloués et le manque de consensus.

À moins que l'on offre un instant fraîcheur à tous les agents, du genre croisière sur le Lot. Mais attention à ne pas nous mener en bateau !

La directrice est revenue sur la dotation de 15€ par agent pour organiser un moment de convivialité au sein des services.

Elle précise que ce moment doit être précédé d'une réunion sur l'organisation du travail. Elle veut officialiser le moment de convivialité avec participation de la direction, puisque ces moments existent déjà.

De plus, la direction planifie une réunion des cadres B et C.

Nous sommes revenus sur les mesures canicules de la Direction et nous regrettons que certains chefs de service n'aient pas communiqué voire aient refusé de prendre en compte certaines demandes de télétravail. Nous avons demandé beaucoup plus de bienveillance dans l'examen des demandes.

Concernant la maintenance de la climatisation, les défaillances du prestataire ont été pointées du doigt. Celui-ci est d'ailleurs également titulaire du marché de maintenance du chauffage, avec tous les problèmes qui en découlent.

La Direction se pose la question du niveau de confiance quand celui-ci propose des devis ou des réparations dites « nécessaires ».

La tranche ferme du marché est à échéance du 31 décembre 2026. Nous espérons qu'il ne sera pas reconduit en l'état.

Nous avons dénoncé ces entreprises qui n'ont aucun scrupule à se gaver sur les marchés publics tout en continuant à tenir leur discours contre les charges sociales et les impôts.

Présentation du DUERP / PAP 2026

La nouveauté est le retour officiel des Risques Psycho Sociaux suite à la mise en place du plan contre le suicide (après nous avoir longtemps déclaré que le DUERP n'était pas fait pour ça).

Cependant, nous avons regretté que la seule réponse mise en avant face à la surcharge de travail et les inquiétudes exprimées soit l'organisation de sessions de formation sur la prévention de l'épuisement professionnel, comme s'il s'agissait de la solution miracle.

Nous ne sommes pas opposés à ce type de formation. Mais comme nous l'avions déjà dénoncé précédemment lors de la présentation du plan de prévention contre le suicide, la Direction ne traite pas les causes profondes, et toutes les mesures mises en place ne sont qu'un moyen de se dédouaner de la situation qu'elle a provoquée.

Suivi du budget 2026

La dépense engagée pour la formation habilitation électrique est finalement moins importante que prévu suite au changement de prestataire (1668€ engagés contre 2600€ votés).

La formation " prévention de l'épuisement professionnel" va être organisée pour les cadres, avec si possible une séparation entre chefs de service et inspecteurs, et également pour les B et C.

Une dépense globale de 4000€ est prévue.

L'installation de la douche aux Carmes devrait se faire en septembre 2026.

Concernant l'installation des arceaux de vélo à Cahors, la direction attend encore la réponse de la mairie pour faire les trous de fixation.

Les travaux de climatisation au SGC de Cahors devraient commencer en septembre 2026. Il reste encore quelques services non dotés , comme la trésorerie hospitalière , certains plateaux du CC PRO et des bureaux en Direction.

La FS a budgétisé l'achat de brumisateurs pour les services non encore équipés de la climatisation.

Un ventilateur de plafond devrait être installé dans un des bureaux de la Direction.

Présentation du bilan de la médiation interne au sein du CCPROS

La procédure (voir compte rendu de la FS du 3 février 2026), initiée à l'automne dernier, prend fin.

Stéphanie Salen, responsable du dispositif médiation interne au sein de la DGFIP, en fait le bilan.

Concernant nos observations sur le logiciel Bali qui permettait de se loguer au téléphone mais également de qualifier en temps réel l'intégralité de la journée de travail avec toutes les dérives managériales qui en découlent, elle nous répond que l'application est en cours de remplacement par Workline. Cependant cet outil reste interministériel et il n'est pas garanti qu'il soit plus allégé ni adapté entièrement. Au contraire, il offrirait encore plus de possibilités.

La directrice a proposé l'intervention du réseau des "facilitateurs" (*des cadres dgfip spécialement formés pour animer des ateliers dédiés à des thèmes métier, accueillir les divergences de point de vue, et faire avec. Voir outil arche sur Ulysse*) pour choisir les items de cet outil car la main est laissée au chef de service de choisir les possibilités de l'outil selon ses besoins au delà d'un tronc commun.

La FS a formellement demandé un droit de regard afin de valider le plan d'utilisation.

L'ISST , Philippe Renda, rappelle que la dimension de confiance entre l'encadrement et les agents est capitale dans le bien être au travail. Or, cet outil mal utilisé remet en cause le sentiment de confiance et dégrade le bien être au travail.

L'expression formelle de la FS permettrait de surcroît un suivi du sujet par la direction dans le temps, malgré les changements de personnels en direction.

Le docteur Andrieu souligne que le système est toxique en lui-même, que la possibilité donnée aux chefs de surveiller tout ce que font les agents crée « des chéfaillons ».

Il insiste également sur les plages téléphoniques fixes de 2h30 qui peuvent avoir de graves répercussions sur la santé des agents. Il constate que l'Homme ne fait que s'adapter à la technique alors que ce devrait être le contraire!

Le sujet a été remonté au bureau GF2C.

Fiches de signalement

2 signalements externes et 1 signalement interne en février

2 signalements externes en mars

2 signalements externes en avril

1 signalement externe en juin

Liste des accidents de service et de trajet

3 accidents de service ont été constatés depuis le début d'année

Registre hygiène, santé et sécurité

2 signalements ont été effectués concernant les mêmes problèmes de stores au SGC de Cahors (après un premier remplacement)

Une panne récurrente du système de climatisation a été signalée au SIP de Cahors.
Des dysfonctionnements ont également été signalés au SIE.

Des infiltrations d'eau ont été constatées au niveau du service PCE-PCR.

Un prestataire devait intervenir au plus vite mais la direction doit le relancer. Pour l'instant, la cause n'est pas encore identifiée.

Lors de l'intervention du BIL au SIP de Gourdon pour vérifier un luminaire qui se détachait, il a été constaté qu'un morceau du hourdis du plafond était en équilibre sur la plaque du faux plafond. Pas de problème structurel mais un suivi tous les 6 mois est prévu.

Questions diverses

Suite aux travaux d'isolation au CFP de Figeac, nous avons signalé que le site n'avait pas été nettoyé par l'entreprise. Plus grave, les agents continuent à trouver des vis ou morceaux de métal sur le parking, avec risques de crevaison de leurs véhicules.

La direction doit contacter la personne chargée du suivi des travaux.

La direction nous informe de la mise en oeuvre de l'action n°13 du plan de prévention aux suicides : "la politique des petits pas".

Les chefs de service doivent faire des réunions horizontales pour recenser les modifications de l'organisation de travail qui seraient utiles du point de vue des agents avant la fin de l'année dans tous les services.

Comme tous les dispositifs auparavant (remue méninges par exemple), nous estimons qu'il s'agit surtout de "vendre du vent au prix de l'oxygène".