



Compte rendu de la Formation Spécialisée du 3 février 2026

Siégeaient pour la CGT: Julien Caumon, Clémence Mollar

Ordre du jour :

- 1- Déclinaison locale du plan d'action sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des gestes suicidaires
- 2- Bilan sur la réalisation du DUERP et du PAPRI Pact 2025
- 3- Bilan sur la maîtrise du risque amiante en 2025
- 4- Présentation du plan d'action issu de la médiation interne au sein du CCPROS
- 5- Fiches de signalement
- 6- Liste des accidents de service et de trajet
- 7- Registre hygiène, santé et sécurité
- 8- Questions diverses

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

Madame la Présidente,

L'année 2025 s'est écoulée et nous a toutes et tous éprouvés dans bien des domaines... guerre en Europe et dans le monde (Ukraine, Palestine, Soudan, Yémen, ...), montée des logiques du bouc émissaire et de l'autoritarisme, explosion de la pauvreté dans le pays, dérèglement climatique et environnemental, budgets de guerre partout ou presque au détriment de l'éducation, de la santé publique, du logement, des services publics en général qui sont pourtant le patrimoine de celles et ceux qui n'en ont pas.

Et malheureusement 2026 ne fait que confirmer que la loi du plus fort est bien en œuvre avec un Donald Trump qui a décidé de relancer le pire de l'interventionnisme américain, non pour la démocratie mais bien pour ses intérêts propres comme au Venezuela ou avec l'affaire du Groënland. Et comment ne pas être horrifié face aux débordements d'une véritable milice fasciste à l'œuvre dans un pays dressant pourtant la liberté comme valeur première ?

Mais le plus alarmant, c'est la complaisance voire l'enthousiasme de certains médias et politiques en France, le soutien d'une partie de la population, une parole intolérante et décomplexée, loin du fameux « on ne peut plus rien dire » et la chasse à toute opinion un

Section du Lot du Syndicat National CGT Finances Publiques

Site internet: <http://www.financespubliques.cgt.fr/46/>

Courrier électronique: cgt.ddfip46@dgfip.finances.gouv.fr

tant soit peu critique vis à vis des régimes autoritaires et des élites économiques qui profitent toujours plus de la situation. Et toujours moins pour les travailleurs et les précaires, et toujours un peu plus pour l'oligarchie avec un bond de 16 % de la fortune cumulée des milliardaires sans qu'il y ait une véritable remise en cause de la politique fiscale actuelle.

Dans un monde de plus en plus dangereux et instable, la réponse devrait être l'inverse de ce que prône actuellement le gouvernement : plus de services publics, plus de protection et plus de justice fiscale.

Madame la présidente, vous nous présentez aujourd'hui la déclinaison locale du plan d'action sur l'amélioration des conditions de travail et sur la prévention des gestes suicidaires.

Il s'agit d'une vraie urgence mais c'est surtout suite à l'écho médiatique de l'été dernier, que notre direction met en place un plan qui lui permet en fait de se dédouaner.

Si le sujet n'était pas aussi dramatique, comment ne pas rire face aux mesures prescrites : réunions, groupe de travail, veille sociale, séminaire et webinaire, formations, dialogue bienveillant, charte locale... Tout l'attirail du parfait manager moderne.

Ce plan d'actions, même s'il a le mérite d'exister, ne répond absolument pas à la gravité de la situation, il est loin d'être à la hauteur de la situation dramatique vécue aujourd'hui dans notre administration.

Aucune mesure de prévention primaire ne figure dans ce plan, aucune mesure de prévention collective, mais uniquement des mesures de détection et une série de suivis de situations individuelles.

On se préoccupe de traiter le mal-être des agents afin d'éviter le passage à l'acte, mais que faites-vous pour juguler les raisons de ce mal-être ?

Aucun arrêt des suppressions d'emplois qui provoque mécaniquement une intensification du travail. Cette année, c'est 550 ETP supprimés (433 ETP si on accepte le petit tour de passe passe de la DG qui intègre les 167 ETP suivant le transfert des missions des Centres de Gestion Financière des ministères de l'Aménagement du territoire, de l'Agriculture, de la Justice et des ministères sociaux). Et que dire des nouvelles règles de calcul des emplois permettant de déshabiller Paul pour mieux habiller Jacques, faute de pouvoir apporter des moyens supplémentaires. Un véritable outil à accompagner les futures restructurations et suppressions de service !

Rien concernant les règles de gestion, comme par exemple les nouvelles règles d'affectation des A, privant quasiment l'agent de tout choix dans son affectation, hormis géographique. Or, notre administration a un champ de compétence particulièrement vaste et technique. Pouvoir rejoindre un département après plusieurs années, mais le « payer » par une affectation sur un poste dont on ne connaît pas la matière, n'est pas chose aisée et peut nuire gravement aux conditions de travail (et à la qualité du service rendu). Ces mesures nouvelles, qui modifient les règles de gestion existantes, qui garantissaient un traitement équitable des agents, ne sont pourtant pas nécessaires mais correspondent à une volonté politique de s'attaquer au statut des fonctionnaires. Une véritable volonté de lutter contre les suicides

ferait faire marche arrière à la DG sur cette question.

Que faites vous contre la destruction des collectifs de travail, l'individualisation du travail, le gel du point d'indice, des carrières et la mise en place de logiciels structurant l'organisation du travail, mais trop souvent indisponibles ou gravement défectueux. Lors de ses vœux, Mme Verdier nous a dit de ne pas nous inquiéter pour la mise en place de la facturation électronique. Mais après le fiasco GMBI, comment ne pas s'inquiéter justement?

Les agents sont privés de perspectives d'avenir. Ils aspirent à plus de stabilité dans les réformes, restructurations, suppressions de service et de transfert de missions... mais vous les en privez.

Comment ne pas être désespéré face à la déliquescence de la DGFIP? Le dernier exemple en date : le non envoi des avis du rôle supplémentaire d'impôt sur le revenu mais la bonne réception par les contribuables de la lettre de relance, avec la répercussion sur les agents chargés de l'accueil.

Que fait la DG face au fonctionnaire-bashing des usagers ou de leur colère quand la DGFIP dysfonctionne ?

*Est-il également prévu des moyens supplémentaires pour la médecine de prévention ?
Envisage t-on de recruter des psychologues ?*

La Direction Générale refuse de se remettre en question sur les conséquences d'une politique aveugle de réduction des coûts. Elle refuse d'analyser objectivement l'ensemble de sa politique menée depuis de nombreuses années, dégradant nos conditions de travail et la santé des personnels de tout grade.

Il est donc fort logique que ce plan n'ait pas été approuvé par les organisations syndicales au niveau national.

Déclinaison locale du plan d'action sur l'amélioration des conditions de travail et la prévention des gestes suicidaires

Le nombre de suicides (19) et de tentatives de suicide (21) d'agents de la DGFIP a été particulièrement élevé en 2025 par rapport à la situation constatée sur les années récentes.

La DGFIP a donc établi un plan d'actions sur 2025-2027. Celui-ci est basé sur 3 axes :

1- Mieux connaître les conditions de travail et les risques professionnels :

- Accroître la formation à la prévention pour les encadrants, enrichir les mesures de prévention, exploiter le DUERP, dialoguer au sein de la FS
- Améliorer les ressources à disposition des encadrants, réfléchir annuellement à l'organisation du travail, tenir compte des conditions de travail dans la conduite de projet.

2- Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires

- Former aux premiers secours en santé mentale les assistants de prévention, les agents des services RH et sur la base du volontariat les encadrants et les représentants du personnel ; informer sur ce sujet ; réfléchir à la mise en oeuvre d'un dispositif sentinelle.

- Assurer un suivi renforcé des situations individuelles complexes, soutenir l'ensemble des cadres de proximité, renforcer les actions en faveur d'une meilleure santé physique et psychologique des personnels.

- Organiser au moins une fois par an un rendez-vous de veille sociale, pour gérer les situations complexes, maintenir le contact et préparer la reprise d'un agent après une longue absence

3- Accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou un évènement grave

- Mieux suivre les situations d'urgence et les tentatives de suicides en lien avec le médecin du travail, proposer systématiquement la réalisation d'une enquête par la formation spécialisée lors d'un suicide ou d'une tentative, quel que soit le lieu de réalisation de cet évènement.

- Mieux communiquer avec les équipes après un suicide ou une tentative de suicide et mettre en place et suivre localement un protocole de prévention post évènement pour l'entourage proche

Nous avons souligné que malheureusement ce plan n'avait pas vocation à supprimer les sources de mal être (voir liminaire), mais à essayer de gérer le moins mal possible les conséquences de celui-ci. Il s'agit surtout d'un catalogue de mesures déjà mise en oeuvre ou qui auraient déjà dû l'être (réunion de la FS sur les sujets RPS, accompagnement des encadrants,...) et de discours de bonnes intentions à peu de frais.

Comme souvent dans notre administration, le fond du problème est laissé dans l'ombre. De manière tragiquement ironique, nous avons affaire à une DGFIP maltraitante envers ses agents et qui propose le « tube de crème » afin de soulager les conséquences de ses propres actes.

Faute de moyens, le système repose essentiellement sur les encadrants en mettant à leur charge une énorme responsabilité et en les assommant de bibliothèques documentaires et autres guides.

S'il était logique que les encadrants aient une mission importante dans ce domaine au vu de leur proximité avec les agents de leur service, ils devaient être soutenus par la Direction et ne pas être enfoncés en cas de problème.

Nous nous sommes également inquiétés sur les réflexions menées à propos d'un dispositif sentinelle mais la directrice n'a pas pu nous apporter d'informations.

Le docteur Andrieu évoque la mise en place du dispositif dans d'autres ministères et dénonce le poids émotionnel qui pèse sur des collègues désignés « sentinelles » et très peu formés.

Bilan sur la réalisation du DUERP et du PAPRI Pact 2025

La campagne 2025 de recensement et d'évaluation des risques professionnels a été conduite selon des modalités allégées.

Dans le cadre de la mise à jour annuelle du DUERP, la direction a fait le choix d'organiser des réunions sur chaque site de la Direction, animées par l'assistante de prévention, en présence des chefs de service et d'agents volontaires, pour échanger sur leurs conditions de travail et sur les risques professionnels auxquels les agents sont exposés.

Le bilan de la campagne 2025 présente une synthèse des travaux d'évaluation et de la hiérarchisation des risques professionnels recensés dans le cadre de l'élaboration du DUERP.

Le bilan détaille également les axes d'actions définis dans le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de travail (PAPRI Pact), ainsi que leur mise en oeuvre effective.

Les autres points majeurs pour la Formation Spécialisée en 2025 :

- 18 fiches de signalements ont été prises en charge par l'assistante de prévention en 2025.
- 3 accidents de trajet et deux accidents de service sont à déplorer pour l'année 2025.

Il a été relevé cinq principales situations d'exposition des agents : risque incendie, utilisation des écrans, conduite d'un véhicule motorisé, chutes de plain-pied et quantité/complexité du travail.

Bilan sur la maîtrise du risque amiante en 2025

A l'occasion de l'arrivée d'un service de l'Education Nationale au sein des locaux de Gourdon, un repérage amiante a été réalisé afin d'adapter les aménagements envisagés.

Un recensement des dalles vinyles amiantés a été effectué et concerne trois sites(Gourdon, Figeac et Carnes-Hugo).

La rénovation de la seconde moitié de la façade du site de Figeac avec dépose des fenêtres s'est déroulée dans le respect des mesures de prévention.

Le responsable du BIL, un de ses adjoints et l'assistante de prévention ont suivi une formation de deux jours sur le risque amiante afin de renforcer leur connaissance des enjeux liés à la maîtrise des risques.

Présentation du plan d'action issu de la médiation interne au sein du CC PROS

Stéphanie Salen, responsable du dispositif de médiation interne au sein de la DGFIP, présente le rapport et le plan d'action.

Elle relève que les agents se sont bien "appropriés la démarche". Nous avons surtout observé que la retranscription des échanges relevait principalement de la novlangue managériale et que les points d'aspérité avaient bien été lissés.

Difficile de croire que les termes "*développer l'écoute mutuelle, réduire la distance entre nous, oser exprimer nos attentes et partager les contraintes, prendre le temps de l'échange sur notre fonctionnement d'équipe, permettre une prise de conscience de nos attentes communes, avancer ensemble pour le bien du service, se donner le temps pour construire un projet collectif, avec des évolutions déjà visibles dans notre communication*" puissent relever d'une expression spontanée des agents!

Nous nous sommes interrogés sur l'absence de problèmes liés au management, qui pourtant sont dénoncés depuis la création du service.

Dans un bel exercice de langue de bois, Mme Salen affirme que la rédaction du rapport se serait limité à ce que les agents l'autorisaient à exprimer et à la confidentialité.

A l'évocation d'un nouvel incident au sein du service, elle nous informe que la médiation n'est pas encore terminée et que l'équipe était disponible en cas de sollicitation pour résoudre à l'amiable des conflits individuels.

Elle convient que la médiation n'est pas "magique" mais qu'il faut laisser du temps pour faire vivre le plan d'action.

Sur la question de la proposition de simplification des états Bali, pour n'en conserver que trois (prêt/autre/pause), elle nous informe que le bureau GF2C a effectué une remontée nationale et que des discussions étaient engagées au niveau interministériel.

Nous espérons une issue rapide même si ce problème est largement dénoncé depuis la création des Centres de contact.

Sur la question des Econtacts, Mme Salem rappelle qu'il n'existe pas d'exigence chiffrée sur leur traitement et que le qualitatif doit primer sur le quantitatif. Ce sujet ne doit pas être source de mise en concurrence entre agents. Nous espérons que ces belles paroles soient bien mise en oeuvre!

Fiches de signalement

18 signalements ont été effectués sur l'année 2025 dont 7 internes aux services.

Un seul signalement (interne) a été effectué depuis le début d'année.

Si effectivement les collègues se sont bien approprié l'outil Signalfip, force est de constater la multiplication des agressions verbales des usagers envers les agents qui ne sont en rien comptables des décisions prises en haut lieu ni responsables de la dégradation des conditions d'accueil.

De même, nous constatons des comportements managériaux à la limite de la discrimination, sous couvert de maladresse de langage.

En outre, nous avons constaté une hausse des fiches anonymisées (externes ou internes). Nous ne remettons pas en cause le libre choix des collègues.

Toutefois, il est bon de rappeler que les fiches anonymisées ne permettent pas aux représentants des personnels, soumis à la discrétion professionnelle, leurs études exhaustives, étant donné qu'aucun élément n'est transmis par l'administration.

Liste des accidents de service et de trajet

Deux accidents de service sans gravité ont été constatés depuis décembre 2025.

Registre hygiène, santé et sécurité

Deux signalements ont été effectués depuis novembre 2025 sur des problématiques de chauffage à Figeac.

Questions diverses

- Suite à notre interrogation, la direction nous informe que de nouvelles mesures radon vont être effectuées cet hiver.

- Suite aux travaux de sécurisation de l'accès au bâtiment des Carmes, la sonnette pour le médecin, l'assistant social et l'action sociale, a été déplacée à l'extérieur. Comme elle n'a pas été remplacée dans le hall, les collègues du site ne peuvent plus avertir de leur arrivée, sauf à sortir, sonner et rentrer.

La Direction va mener une réflexion à ce sujet.

- Il a été signalé à plusieurs reprises que la porte d'accès des Carmes était démagnétisée manuellement par le biais du bouton de secours. Dans la mesure où la sécurisation du site était apparemment une demande forte des collègues, il est dommageable de ne pas respecter la procédure d'accès par carte.