



CSAL Formation Spécialisée du 02 juillet 2026

La nouvelle directrice a pris la parole pour se présenter avant la lecture de 3 liminaires des 4 organisations syndicales présentes. Elle n'a fait aucun commentaire.

Il y avait 13 points à l'ordre du jour :

1. Approbation du procès verbal de la réunion du 17 mars 2026 : **pour avis,**

→ Les élus CGT ont voté pour

2. Suivi des registres santé et sécurité au travail : **pour information,**

Toutes les observations ont fait l'objet d'une réponse.

3. Suivi des accidents du travail et de trajet : **pour information,**

Aucun accident de travail ou de trajet sur la période.

4. Suivi des fiches de signalement : **pour information,**

6 déclarations de signalement externes.

5. Suivi des refus d'aménagement de poste : **pour information,**

Aucun refus dans le département.

6. Suivi des déclarations de maladies professionnelles ou à caractère professionnel : **pour information,**

Aucune déclaration dans le département.

7. Examen des propositions de formation pour 2026 : **pour avis,**

Toutes les formations prévues rentrent dans le budget.

→ Les élus CGT ont voté pour

8. Examen des propositions d'actions complémentaires pour 2026 : **pour avis**

Toutes les actions prévues rentrent dans le budget.

→ Les élus CGT ont voté pour

9. Préparation du DUERP-PAPRI Pact 2026 : **pour avis**

→ Les élus CGT ont voté contre (avis motivé rédigé en intersyndicale)

10. Présentation des résultats de l'observatoire interne 2026 : **pour information**

Les indicateurs ne sont pas très bons. La direction assure qu'elle s'en préoccupe et se félicite du bon classement de notre direction par rapport au niveau national et au niveau des autres directions de même dimension.

11. Présentation du tableau de bord de veille sociale : **pour information,**

La tendance est globalement la même que l'année précédente. Les organisations syndicales relèvent un fort nombre d'écartements des horaires variables. La CGT réclame plus de souplesse lors des épisodes caniculaires puisqu'il y a beaucoup d'écartements par ailleurs.

12. Point sur les visites de sites 2026 :

Une visite de service est prévue dans le dernier trimestre 2026.

13. Questions diverses :

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS CGT :

Madame la Présidente,

La valse des directeurs/directrices ne change en rien le climat et les conditions de travail des agents qui ne s'améliorent pas, il est de notre devoir de syndicat de pousser notre éternel « coup de gueule ». Non seulement elles ne s'améliorent pas, mais bien au contraire, elles se détériorent. La preuve en est des demandes de mutations entre services, pour s'octroyer une petite pause de nouveautés avant de suffoquer de nouveau, des fiches de signalement augmentant, de nombreux arrêts maladie, la difficulté de la DGFIP à recruter (la jeune génération n'est pas folle, elle, elle a bien senti le traquenard !) ...

Concernant la canicule, il est urgent d'appliquer le décret n° 2025-482 du 27 mai 2025. Les mesures actuelles sont insuffisantes au regard de l'ampleur du phénomène et de l'impact sur la santé des agents.

La CGT Finances Publiques vous interpelle pour que vous preniez des mesures urgentes et adéquates à la protection des agents de la DGFIP contre les risques liés à la chaleur.

L'administration doit s'organiser, la santé des personnels doit être une priorité, y compris si cela implique la fermeture de services. Face à ce phénomène appelé à se répéter, vous devez anticiper les mesures et non les donner dans l'urgence voire trop tard. Nous attendons des aménagements d'horaires plus favorables aux agents, la journée continue a trop d'impact sur le solde d'horaire variable. Lorsque les alertes canicules sont rouges, il faut banaliser les après-midi de travail pour garantir l'intégrité physique des agents. Le télétravail systématique ne peut pas non-plus être une solution globale, la majorité des agents n'ayant pas de logements protégés de la chaleur.

Le 22 juin 2026, la Direction générale a proposé à l'ordre du jour du CSAR du 2 juillet un point s'intitulant : Adaptation du réseau territorial 2027-2030. S'agirait-il d'un coup de chaud de la part de la DG ? Car Mme Verdier nous a bien assuré qu'il n'y aurait pas de NRP 2. Adaptation ? Non ! Fermetures et suppressions, certainement !

La DG se félicite du bilan du NRP, nous non ! La réalité est tout autre : une désorganisation profonde des services, un mal-être des agents et un service public réduit. L'observatoire interne est totalement instrumentalisé : les agents sont des variables d'ajustement dont on teste l'acceptation au changement.

Résultat : appauvrissement du service public, concentration à un niveau supérieur sans moyens, ce qui a pour effet des retours de missions dans les services dont les transferts d'emplois ont déjà été opérés. Exemple : déchargement des accueils téléphoniques vers les SIP, SIE, etc. quand les Centres De Contact sont submergés. Au final : souffrance des agents au travail et moins de services rendus à l'utilisateur, qu'il soit un particulier, une entreprise ou une collectivité publique.

La CGT Finances Publiques réaffirme que d'autres choix sont non seulement possibles mais nécessaires.

Oui, il y a besoin de faire des services publics et de la fonction publique des outils au service d'une nouvelle logique de développement articulant transition écologique, garantie des droits, réponse aux besoins de tous et progrès social. Cela passe par des lois de finances et de financement de la Sécurité sociale construites sur d'autres bases.

Oui, il y a besoin de créer des emplois de fonctionnaires partout où c'est nécessaire et de titulariser les contractuels.

Oui les conditions de vie des agents publics doivent être significativement améliorées, et la CGT Finances Publiques 63 revendique à ce titre :

- **l'arrêt des suppressions d'emplois et la création d'emplois,**
- **l'augmentation des salaires et des traitements en revalorisant notamment le point d'indice des fonctionnaires qui ont perdu 25 % de pouvoir d'achat en dix ans,**
- **le rétablissement de la GIPA,**
- **la refonte des grilles indiciaires**
- **l'abrogation de tout jour de carence et la rémunération à 100 % des arrêts maladie**
- **l'arrêt des pressions liées aux statistiques**
- **une politique managériale bienveillante envers les agents.**