



CSAL Formation Spécialisée du 14 octobre 2025

Après lecture de 3 liminaires des 4 organisations syndicales présentes, le Président n'a pas répondu à notre liminaire.

Il y avait 17 points à l'ordre du jour :

1. Approbation du procès verbal de la réunion du 24 juin 2025 : **pour avis,**

→ Les élus CGT ont voté pour

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

4 observations ont été recensées sur le registre entre le 16 juin et le 23 juillet. Toutes ont été traitées.

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

Un accident de service a été recensé depuis le 19 juin pour lequel aucune mesure de protection n'est envisagée puisque l'accident a eu lieu en dehors du lieu de travail.

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

10 fiches de signalements externes et 3 fiches de signalement internes sont recensées entre le 6 mai et le 17 septembre.

La CGT s'inquiète du nombre croissant des incidents et de la gravité de chacun.

Le médecin de prévention demande que la prise en charge des personnes en état de détresse psychiatrique soit pris en compte avant même la venue des contribuables dans nos accueils.

Les forces de police ont eu des délais d'intervention assez long sur certains incidents.

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. Situation des crédits en 2025 : **pour information,**

8. Examen du programme de formation 2025 : **pour information,**

La protection civile qui a remporté le marché sur les formations SST n'a pas de place pour des sessions avant 2026. Le bureau CVT accorde alors l'autorisation pour engager ces formations hors marché.

JC Cloiseau propose 2 formations MAC SST le 13 et 21 novembre à l'hôtel B&B et une formation initiale le 11-12 décembre.

La formation Self Défense a plu aux agents nomades. Elle va être proposée aussi aux agents d'accueil en contact physique avec les contribuables.

La formation PSC1 se fera en 2026.

La formation « souffrance au travail » est prévue le 20 octobre pour 8 personnes.

La formation « conduite à risque » est prévue le 8 décembre pour 10 personnes.

9. Examen des propositions d'actions complémentaires 2025 : **pour information,**

- 2 casque de réduction de bruit
- 10 bureaux électriques réglables en hauteur
- 2 paires chaussures de sécurité
- 1 siège Néos
- 10 chaises de bureaux hautes qui vont avec les bureaux réglables en hauteur
- 3 fauteuils XL
- 10 RollerMouses voire plus pour solder les crédits
- 10 fauteuils Artech (+ 1,75m)
- 20 porte-documents
- 20 repose-pieds
- 2 écrans 27 pouces
- 1 carton de sacs à dos
- des produits pour alimenter les trousse de pharmacie

10. Présentation du PAP-DUERP 2025 : **pour avis,**

Cette année 257 risques ont été identifiés dans le DUERP (au lieu de 280 risques en 2024, 382 risques en 2023 et 440 risques en 2022).

Les risques psychosociaux (rubrique 2) représentent 112 risques soit 43,57 % du nombre total des risques inscrits au DUERP.

Dans le cadre du PAPRIPACT, 6 actions seront menées 2025-2026 :

- Proposition d'équiper des chaussures adaptées pour le service Gestion des Patrimoines Privés (Financement FS-CSAL).
- Proposition de mettre à disposition un balai et une pelle et de créer un enclos de feuilles pour participer à la biodiversité (Financement BIL) – site Riom
- Opération de communication sous format vidéo/podcast « A la découverte des métiers de... » (gestion DESC) pour le service PRS à Berthelot.
- Proposition de formation accompagnement du changement (Financement FS-CSAL)- recensement à l'attention de l'ensemble des agents.
- Proposition de mise en place d'un temps de parole avec des agents du SIP Issoire et l'intervention d'un psychologue (Gestion AP, Chef de service SIP Issoire – Financement FS-CSAL)- site Issoire
- Proposition de formation à destination des agents d'accueil physique et téléphonique pour aider à la gestion des conflits et de l'agressivité (Gestion APMP/AP- Financement FS-CSAL) – recensement à l'attention des agents d'accueil physique et téléphonique.

→ Les élus CGT ont voté contre (cf notre liminaire)

11. Présentation du rapport annuel d'activité du médecin du travail et de l'assistante sociale : **pour information,**

L'assistante sociale étant absente, nous avons eu uniquement la présentation du rapport du médecin du travail.

Le temps partiel thérapeutique peut être demandé sans arrêt maladie préalable, pour les 3 premiers mois. Ensuite il faut un avis du médecin agréé.

12. Remplacement du dispositif anti-intrusion, vidéo-surveillance et contrôle des accès sur le site de Morel : **pour information,**

13. Rapport de visite du SIP de Clermont-Ferrand : **pour information,**

Ces visites à Clermont-Ferrand et Riom ont été appréciées, tant pour des remarques en lien avec le bâtiment tant pour des remarques inhérentes au service.

14. Programmation visites de sites 2026 : **pour avis,**

2 visites sont prévues en 2026 : le 10 ou 12 mars et une en septembre.

→ Les élus CGT ont voté pour

15. Point sur la protection sociale complémentaire : **pour information,**

Pour ALAN : des webinaires sont proposés jusqu'à fin novembre. Les réunions qui vont avoir lieu seront en présentiels. Les RDV individuels seront possibles uniquement pour les cas les plus complexes.

Pour GMF : deux réunions ont été proposées dans le département, la première a pu être suivie en visio.

16. Point sur la gestion des périodes de canicule : **pour information**,

17. Questions diverses

La CGT n'avait pas de questions particulières.

Les élues CGT titulaires : Nadège RICLAFE et Marion AUZAT

Les élus suppléants : Nezha CHAZELLE

DÉCLARATION LIMINAIRE DES ÉLUS CGT :

Monsieur le Président,

Cette Liminaire pour vous alerter sur le management toxique à la DGFIP et les risques psychosociaux que cela entraîne.

Un management toxique qu'est-ce que c'est ?

C'est tout d'abord une hiérarchie pyramidale : il faut passer par le n+1, qui si vous avez de la chance, que vous êtes bien vu et que votre demande reste politiquement correcte sera transmise au n+2, qui transmettra à la centrale et avec un peu de chance, dans un délai raisonnable de plusieurs mois, vous pourriez avoir une réponse. En attendant, système D, personne ne prenant ses responsabilités, on se débrouille dans les services, en attendant la soufflante "comment, mais vous avez osé faire ça, mais il ne fallait absolument pas ! »

Un management toxique c'est aussi un chef qui fixe des objectifs flous, ne fait pas confiance, écoute peu, cache des infos, critique sans reconnaître les efforts, évite les problèmes et laisse les tensions grandir en cas de conflits, rejette la faute sur les autres quand il y a un problème et se dédouane ainsi de toute responsabilité, ignore le bien être des agents et fait passer ses intérêts en priorité.

Malgré tout, pour leur défense, dans le fonctionnement DGFIP, nous l'avons dit plus haut, il faut rester dans le politiquement correct, donc ne pas faire d'histoire et encore moins demander une quelconque aide, en expliquant que l'on a telle situation et qu'on a besoin d'aide et de conseil pour la gérer au mieux. Ceci explique sans doute pourquoi tant de supérieurs enterrent les conflits, les problématiques et font en sorte que rien ne fuite du service en cas de difficultés.

À la DGFIP, nous sommes inscrits dans un management directif, sans souplesse, qui crée des conflits, une baisse de motivation, une souffrance au travail, une baisse de moral et de confiance en soi et tellement d'autres maux.

Nous avons demandé à l'intelligence artificielle la définition d'un bon manager :

Un bon manager n'est pas seulement quelqu'un qui donne des directives ou contrôle le travail de son équipe : c'est avant tout un leader, un facilitateur et un accompagnateur.

Il donne du sens au travail et explique les objectifs.

Il sait écouter activement et prendre en compte les idées.
Il transmet l'information de façon claire et transparente.
Il délègue en laissant une autonomie réelle.
Il valorise les compétences de chacun et encourage la prise d'initiative.
Il traite les collaborateurs avec respect.
Il fait preuve d'équité dans ses décisions et reconnaît les efforts par des feed-back positifs et constructifs.
Il maîtrise son domaine, montre l'exemple et assume ses responsabilités, notamment en cas d'échec ou de conflit.
Il aide les collaborateurs à évoluer et à se former et encourage la progression professionnelle.

En résumé, un bon manager est quelqu'un qui combine performance et humanité : il atteint les objectifs tout en créant un environnement de travail motivant, respectueux et stimulant.

A la DGFIP, l'environnement figé dans un fonctionnement typiquement administratif, rigide, ne peut laisser aucune place à ce type de managers.

Ce fonctionnement obsolète entraîne une démotivation des agents, des démissions, des burn-out, et le plus grave, des suicides (12 depuis janvier 2025 et 8 tentatives de suicides).

L'abandon d'un management directif au profit d'un management plus participatif et bienveillant, dont les avantages sont reconnus : motivation accrue, intelligence collective, meilleure cohésion des équipes de travail, épanouissement professionnel, autonomie, augmentation de la créativité, baisse du stress et donc de l'absentéisme, climat sécurisant, améliorerait indéniablement la productivité des agents, réduirait les difficultés de recrutement et les démissions d'agents.

Depuis plusieurs années déjà la CGT Finances Publiques 63 alerte sur l'état de santé psychologique des agents. Face à la vague de suicide qui secoue actuellement notre administration, même Amélie Verdier a dû reconnaître que la situation est préoccupante, ce qui l'a poussé à déclarer au journal Le Monde début juillet : « Ce sont des drames qui traumatisent tout notre collectif, et des chiffres préoccupants. Je ne veux en rien les minimiser ».

Ne pas minimiser. Voilà ce qui devrait être le mot d'ordre de la Formation Spécialisée pour cette séance et celles à venir.

Ne pas minimiser, cela commence par ne pas sous-évaluer le risque de suicide dans le DUERP.

Ne pas minimiser, c'est aussi prendre des mesures concrètes, fortes et immédiates qui permettent de diminuer la pression qui pèse sur les agents. Ne pas minimiser, c'est également ne pas rejeter d'un revers de la main les avertissements des organisations syndicales au motif qu'il n'y aurait pas de danger grave et imminent. Nous avons frôlé, et frôlons encore, la catastrophe. Il est urgent d'agir afin de protéger les agents.

Il y a deux manières, complémentaires, de gérer un risque : protéger les personnes d'un côté, réduire le danger de l'autre. Une politique de prévention efficace consiste à privilégier la réduction du danger et à ne mettre en place des protections que lorsque cette réduction n'est pas possible.

Aujourd'hui les seules démarches entreprises dans notre département sont de l'ordre de la protection : on forme les agents à gérer leur stress au travail, donc à se protéger d'un environnement nocif. Mais aucune mesure ne vise à réduire le danger, c'est-à-dire à s'attaquer aux causes du malaise psychologique. Celles-ci sont nombreuses et dénoncées de longue date par les organisations syndicales :

- charges de travail en augmentation,
- baisse du nombre d'agents,
- perte du sens du travail,
- objectifs inatteignables,
- turnover important,
- travail sur liste abrutissant,
- management brutal, etc.

Si nous n'avons pas de prise sur certains de ces facteurs, nous pouvons agir sur d'autres. Et chaque fois que c'est possible, c'est même un devoir de le faire.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques 63 demande :

- **Une réévaluation des risques psychosociaux dans le DUERP**
- **l'arrêt des pressions liées aux statistiques**
- **la fin de l'industrialisation des tâches de travail**
- **une vraie mobilité intra-départementale**
- **une politique managériale bienveillante envers les agents.**