



COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION LOCAL

Formation Spécialisée Santé et Sécurité au Travail

Compte rendu des réunions du 12 mai et 10 juin 2026

Au vu de l'ordre du jour et de la convocation le 12 mai sur une demi-journée, l'instance s'est poursuivie le 10 juin 2026.

Déclaration liminaire :

M le Président,

Après les cafouillages concernant la date du 1^{er} CDAS, la Formation Spécialisée se retrouve désormais contaminée par la reportite aiguë.

Suite à l'annulation de la 1^{ere} réunion prévue le 30 avril, vous avez fusionné 2 ordres du jour, pour finalement tenir l'instance de ce jour sur une demi-journée.

Vous avez ainsi réussi l'exploit de valider et exploser l'agenda social en seulement quelques semaines !

Nous nous interrogeons donc sur l'avenir du dialogue social à la DGFIP.

Il n'y a pas si longtemps et malgré la tenue des CAP locales, le calendrier des réunions ne posait pas autant de problèmes.

Les CHS-CT étaient des réunions inter-directionnelles avec la présence notamment de la direction des douanes. Pour autant jamais nous n'avons vécu de tels chambardements de dernière minute.

Plus il y a de chefs à la DGFIP, plus la réunionite entre cadres fleurit et moins il y a la place pour le dialogue avec les élus du personnel !

Après avoir validé un agenda social à la suite d'une longue période sans instance, nous ne pouvons que nous sentir méprisés.

Nous l'avions déjà constaté lors de la campagne de restitution des indus, la DG perd peu à peu toute forme de respect pour ses agents.

La dernière vague de procédures disciplinaires témoigne une fois de plus, du manque de discernement et d'humanité de la DG envers les collègues concernés.

Une simple primo consultation de l'application MIRA et la DG envoie l'artillerie lourde !

La sanction minimum affichée est clairement le blâme qui peut avoir des conséquences très lourdes pour les agents.

Puisque cette sanction plancher empêche toute promotion notamment par liste d'aptitude pendant 3 ans, elle va impacter en priorité les meilleurs agents susceptibles d'être retenus.

Bref, sans aucun discernement, la DGFIP va frapper encore plus fort ses meilleurs éléments pour une simple consultation, sans leur accorder un simple droit à l'erreur.

Si l'objectif est d'éviter la récidive, il n'y a pas besoin d'appliquer des sanctions aussi lourdes.

Croyez-nous, une convocation à la direction est une procédure suffisante, beaucoup plus bienveillante et pédagogique pour dissuader la quasi-totalité des agents de recommencer.

Par contre si la DG souhaite écœurer les bons agents et faire monter la pression sur les risques psycho sociaux, elle prend le bon chemin.

La durée de la procédure s'ajoute également aux conséquences de la sanction prononcée, et en réalité c'est bien sur 4 ou 5 ans que les agents finissent par être pénalisés.

Nous nous interrogeons également sur le traçage concernant les consultations Signal-Fip avec l'habilitation de représentant du personnel.

Avec stupéfaction, nous avons dû justifier de consultations Signal FIP qui visiblement sortent lors des contrôles de traçages effectués par les responsables de service.

Il ne nous semble pas avoir été avertis d'un tel contrôle sur notre travail de représentant du personnel, et à vrai dire nous n'en comprenons pas vraiment le sens.

Il est aussi un peu cocasse d'avoir à se justifier d'aller consulter des documents dont la plupart ont été effacés, suite à l'anonymisation des fiches de signalement!

Par contre, est-il normal qu'à l'occasion de ces contrôles, un responsable de service puisse connaître le nom des agents à l'origine de ces fiches ?

Alors contrairement à vous et par souci de bienveillance à votre égard, nous demanderons seulement à ce stade une explication sur la raison d'un tel fichage de nos activités syndicales, et la raison pour laquelle les auteurs des fiches de signalement apparaissent lors de ces contrôles.

Concernant l'ordre du jour de cette Formation Spécialisée, le travail ne doit ni coûter la vie, ni briser la santé de celles et ceux qui font vivre le service public. Mais force est de constater que depuis des années, les personnels paient le prix des restructurations permanentes, des suppressions de postes et de l'intensification du travail.

Les moyens baissent, les missions s'élargissent et les injonctions contradictoires se multiplient.

Le résultat c'est une usure professionnelle, une perte de sens, l'explosion des risques psychosociaux et de la souffrance de l'ensemble des agents.

Quand on n'a plus les moyens de bien faire son travail, c'est toute l'identité professionnelle qui s'effondre et avec elle, la santé des agents.

Personne n'est épargné à la DGFIP. Pour cette raison nous réitérons notre demande d'une ligne DUERP spécifique au recensement des risques psycho sociaux pour l'ensemble des chefs de service.

Nous avons repris les grandes lignes de la note d'orientations ministérielles santé, sécurité et conditions de travail 2025-2026 ou il est écrit dans son préambule « *La préservation de la santé physique et mentale, la sécurité et l'amélioration des conditions de travail des agents constituent un enjeu prioritaire pour les ministères économiques et financiers (MEF).*

Celui-ci s'est traduit, depuis plusieurs années, par une politique ambitieuse, dotée de moyens humains et financiers importants, élaborée avec les directions et concertée avec les organisations syndicales. Cette politique repose sur un réseau d'acteurs ministériels et sur un budget dédié. »

L'intention est louable, dommage que ça ne reste trop souvent que des mots.

Pour la CGT Finances Publiques 64, ce document illustre surtout le décalage croissant entre un affichage très outillé et la réalité d'une dégradation des conditions de travail que vivent les agents sur le terrain.

Les collègues ne se sentent ni entendus, ni protégés, et les représentants du personnel sont de plus en plus cantonnés à un rôle de figurant.

Tant que les causes, qui sont pourtant bien connues ne seront pas traitées, ce n'est pas la surabondance de documentation qui permettra de répondre aux urgences concernant la santé et le bien être au travail.

Les représentants CGT Finances Publiques 64

Avant de répondre à l'ensemble des déclarations liminaires, le directeur a convenu que l'agenda social mis en place avec les organisations syndicales n'était pas respecté.

Il a fait son mea-culpa en indiquant que cette situation n'était pas satisfaisante et que les dates convenues devaient être respectées à l'avenir.

Il a également indiqué que, au vu de l'ordre du jour important, la réunion de la Formation Spécialisée du CSAL sur 1/2 journée serait insuffisante et qu'une nouvelle convocation sera nécessaire.

Le directeur a indiqué avoir pris note de notre intervention concernant les sanctions disciplinaires.

Pour information, à partir du mois d'octobre 2026, les sanctions du 1^{er} groupe seront prononcées par les directions départementales.

On pourrait en attendre un peu plus d'humanité et de discernement, mais pas sûr que la DG, via des grilles de sanctions imposées, ne continue pas à peser négativement sur les décisions !

Concernant le traçage illégal des consultations du personnel sur un applicatif dédié, la direction a reconnu qu'il était le résultat d'un bug informatique identifié depuis plusieurs mois mais toujours pas résolu. Au final, le principe d'exemplarité ne vaut que pour les agents mais pas pour notre Direction Générale !

Le directeur a jugé favorablement la suggestion des élus CGT Finances Publiques 64 d'introduire une ligne DUERP concernant les chefs de service.

Les modalités d'organisation sont en cours d'élaboration.

Concernant le sujet de la prévention des risques liée à la santé mentale, le directeur indique que les encadrants seront formés et que les actions menées seront communiquées aux représentants du personnel.

1°) PRÉSENTATION DU PLAN D'ACTIONS 2025-2027 « AMÉLIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET PRÉVENIR LES RISQUES SUICIDAIRES »

La DGFIP a été particulièrement touchée par le nombre de suicides en 2025 et le nombre est en augmentation depuis ces 5 dernières années.

2026 ne semble malheureusement pas inverser la tendance.

Face à cette situation alarmante et aux nombreux articles sur ce sujet parus dans les médias, notre DG communique sur son plan censé enrayer la machine infernale.

Les suppressions d'emplois, les restructurations, la perte conséquente du pouvoir d'achat suite au gel du point d'indice, les demandes de remboursement d'indus, les vagues de sanctions disciplinaires ne semblent visiblement pas être à l'origine du mal être à la DGFIP !

Au lieu de s'attaquer aux causes réelles, la DG nous inonde de communication et d'intentions louables.

Ce plan pluriannuel 2025 – 2027 est ainsi articulé autour de 3 axes renvoyant aux trois niveaux classiques de prévention des risques professionnels (prévenir, agir et accompagner) :

- Mieux connaître les conditions de travail et les risques (Axe 1) ;
- Réduire les RPS et prévenir les risques suicidaires (Axe 2) ;
- Accompagner les agents confrontés à une situation difficile ou à un évènement grave (Axe 3).

Ces axes se déclinent ensuite en objectifs, mesures et actions comprenant un acteur pilote de l'action, des échéances et des indicateurs

Les chefs de service seront, une nouvelle fois, en première ligne pour identifier les agents vulnérables afin de les prendre en charge et les orienter vers les acteurs spécialisés.

La DG a également demandé à ce que la Formation Spécialisée se réunisse suite à chaque tentative de suicide d'un agent et ce quelque-soit le lieu de son geste.

Cette FS exceptionnelle aura notamment pour mission de déterminer l'opportunité de mener une enquête interrogeant exclusivement les conditions de travail de l'agent.

2°) PRÉSENTATION DU GUIDE MÉTHODOLOGIQUE « ENQUÊTE DE LA FS SUR LES CONDITIONS DE VIE À LA SUITE D'UN ACTE SUICIDAIRE »

Les élus CGT Finances Publiques 64 ont tout d'abord émis le souhait de ne jamais avoir à mener une telle enquête dans le département.

Comme déjà précisé, l'enquête conduite ne cherche pas à identifier des responsables mais à interroger les conditions de travail.

Dans le cas d'une tentative de suicide, il semble évident que lorsque l'agent exprime clairement sa volonté de rester anonyme et le souhait qu'aucune enquête ne soit menée, les représentants du personnel doivent suivre cette demande. Pour autant, ils n'en sont pas contraints par le guide méthodologique.

Les élus CGT Finances Publiques 64 se sont interrogés sur la capacité des représentants du personnel à mener une telle enquête dans un contexte forcément douloureux.

Nous avons rappelé que des prestataires extérieurs professionnels pouvaient également être saisis avec un financement de la FS.

Au-delà de ce qui nous incombe en tant que représentant du personnel, les représentants CGT Finances Publiques 64 relayent régulièrement à la direction toutes les situations conflictuelles portées à notre connaissance avec la seule volonté de trouver une solution respectueuse pour l'ensemble des agents.

3°) PROGRAMME BUDGÉTAIRE ET PROPOSITIONS D'ACTIONS

Le budget local de la FS s'élève à 63600€ et 11439€ pour les formations.

Le programme proposé pour les formations s'élevant à 21200€, le complément sera abondé par le budget local.

Le montant prévisionnel des aménagements de postes, encore nombreux en 2026, a été réévaluée à 15000€.

Compte tenu de la forte densification, le principe d'une étude acoustique au CDC Pro a été validé à l'unanimité pour un montant prévisionnel autour de 8800€.

La date de cette étude n'étant pas encore fixée, les représentants FS ont validé le programme d'isolation de 24 caissons volets roulants et calfeutrement des menuiseries du 3ème étage Bat A façade sud de Bayonne Vauban pour un montant aux alentours de 24000€.

Cette dépense au contraire de celle induite par l'étude acoustique au CDC Pro, pourra être traitée dans le délai imparti par la chaîne de dépense Chorus. Le complément budgétaire sera apporté par un cofinancement du budget local. Les travaux nécessaires et consécutifs à l'étude acoustique au CDC Pro pourront se faire en fin d'année sur le budget de la direction ou présentés à la FS en 2027.

Le projet d'installation d'une armoire à batterie électrique pour vélos, positionnée dans un hall d'entrée de la direction est lui reporté. Pour autant face au risque d'explosion déjà constatée par ailleurs, il faudra sans doute apporter une réponse rapide.

L'installation de caillebotis à l'entrée du personnel du CDFiP d'Orthez a été effectuée par les agents techniques et pris en charge par le budget de la direction.

Les nouveaux casques du CDC Pro ne semblent pas donner satisfaction.

Nous avons déjà averti la direction lors du CSAL du 30 mars 2026.

Le directeur a indiqué suivre de près ce sujet notamment sur la capacité des casques à filtrer les bruits environnants.

Suivant les résultats de l'étude acoustique, il prendra les mesures nécessaires pour assurer la meilleure ambiance phonique aux agents du CDC Pro.

Il a également mis en avant la (trop ?) forte densification de ce service au regard des conditions de travail.

Pas sûr pour autant que la leçon soit retenue lors des prochaines restructurations !

4°) COMPTE RENDU DE LA VISITE DU 9 DÉCEMBRE 2025 AU PRS

La densification du service a été un des points importants dénoncé par les agents puisqu'il est mentionné que dans ces mêmes locaux l'effectif est passé de 10 à 19 agents.

Le directeur a indiqué que 2 bureaux situés au 1^{er} étage de Pau Orléans seraient libérés afin de désengorger le PRS.

Le directeur a également souhaité que le bâtiment de la rue d'Orléans soit équipé comme à Bayonne Vauban d'une fontaine à eau à chaque étage.

La direction va également vérifier la possibilité d'une installation d'un point d'eau dans les toilettes.

La création d'une salle de pause est également à l'étude mais se heurte pour l'instant aux contraintes bâtimentaires.

L'état des fenêtres a également été évoqué et pourrait faire l'objet d'une proposition de travaux pour le budget 2027 de la FS.

Les agents ont pointé du doigt un départ important de sachants, avec des difficultés de tuilage, et un accroissement fort de la charge de travail notamment relative au traitement des procédures collectives.

La direction met en avant l'aide technique qu'elle a apportée durant ces derniers mois et souligne qu'elle suivra de près l'évolution de ce service avec un point prévu en fin d'année.

5°) COMPTE RENDU DE LA VISITE DU 5 MARS 2026 AU SIE ANTENNE ORTHEZ

Les agents présents ont regretté l'organisation de travail mise en place lors de la création du SIE Béarn et Soule. Une répartition dite par portefeuille avait la préférence des agents mais la répartition par mission a eu la préférence du plus grand nombre d'agents.

Le travail est distribué au quotidien par les encadrants, ce qui peut représenter une tâche chronophage en période de flux important.

La charge de travail importante et la charge mentale qui en découle pèsent sur les agents. Selon l'encadrement une autre organisation de travail n'apporterait pas forcément une valeur ajoutée.

Le sentiment d'isolement des agents de l'antenne et la question de sa vitalisation ont été au centre de nombreuses discussions.

Les agents ont notamment fait part d'un manque d'interactions avec le siège de Pau.

Sur ce point, le directeur a bien indiqué au nouveau responsable du SIE Béarn et Soule qu'il devait se rendre sur les antennes du service, Orthez et Oloron, afin d'assurer un soutien et un accompagnement métier.

La direction a enfin indiqué que l'attractivité du site d'Orthez était en amélioration. Cela se traduit notamment par un nombre conséquent de demandes de mutations pour le mouvement de septembre 2026.

6°) EXAMEN DES FICHES DE SIGNALEMENT

19 fiches de signalement ont été recensées depuis le début de l'année, 4 relèvent d'une situation interne à la DDFiP 64.

Elles concernent en priorité des actes de violence lors de l'accueil physique ou téléphonique.

7°) EXAMEN DES REFUS D'AMÉNAGEMENTS DE POSTES

Les refus présentés correspondaient plus à des impossibilités liées à des contraintes immobilières ou des sujets métiers qui ne permettaient pas de donner satisfaction aux préconisations du Médecin de Prévention.

Mais ces refus s'avèrent en fait temporaires et au final les agents concernés obtiendront notamment satisfaction lors du prochain mouvement de mutations.

8°) AMÉNAGEMENTS PRÉVUS EN DIRECTION

Avec la réinstallation du PNSR sur 2 étages et l'aménagement de la division Etat, la direction fait le plein et n'est plus en capacité d'accueillir de nouveaux agents.

L'aménagement de l'ancien hall d'accueil en salle de réunion est un projet à l'étude et permettra de libérer le 7ème étage.

Le sort de la caisse de la direction semble être scellé : elle pourrait rejoindre dès la rentrée de septembre le SIP de Pau.

10°) EXAMEN DU REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ

La prestation de nettoyage est toujours jugée insuffisante sur certains sites.

Pour rappel, un registre dédié en ligne permet à chaque agent de signaler tous les manquements.

11°) QUESTIONS DIVERSES

Les élus CGT Finances Publiques 64 sont intervenus **pour dénoncer les difficultés rencontrées par certains agents pour les remboursements de leurs frais de déplacement.**

Les agents doivent désormais indiquer dans FDD la résidence administrative comme départ et arrivée dans leur ordre de mission.

Mais certains se sont vus rejeter leurs frais de péages par le service BIET au motif qu'ils accédaient à l'autoroute non pas par l'accès le plus proche de leur résidence administrative mais de leur résidence familiale.

Cette rigidité dans l'application de la nouvelle note est totalement incompréhensible.

La direction a reconnu qu'il pouvait y avoir des difficultés et indiqué qu'elle allait rédiger une nouvelle note expliquant les modalités de remboursement. Croisons les doigts pour que le bon sens et la simplicité l'emportent !

Le directeur a confirmé la réinstallation du SGC d'Anglet sur Biarritz et des amendes au SGC de Bayonne.

Pour autant, l'avenir de Biarritz semble lui aussi en discussion et le directeur nous a informé qu'il avait rendez-vous avec le nouveau maire de Biarritz pour discuter de l'avenir de ce site.

À ce stade il apparaît impossible de reloger les agents sur Bayonne et si la pérennité du site biarrot devait être remise en cause, une alternative sur le long terme devra être envisagée.



Les représentants CGT Finances Publiques 64
Hervé SOUVESTRE – Axel ESCOT-SEP – Laurent VALDES - Eric MANRY