



Liminaire

Formation spécialisée

du 12 mai 2026

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 où 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