

A l'ordre du jour

de la séance du CSAL du 21/09/2026

- ▶ DUERP et PAPRIACT Campagne 2026 suite travaux groupe de travail
- ▶ Tableau de bord de veille sociale 2026 de la DNEF
- ▶ Présentation de l'observatoire interne
- ▶ Budget alloué à la DNEF en matière de CVT et de formation
- ▶ Point d'avancement sur le plan d'action « améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires »
- ▶ Retour sur les épisodes caniculaires et les mesures prises et à venir
- ▶ Réaménagement de bureaux
- ▶ compte rendu exercice incendie, accident de service et questions diverses

Le 21 septembre 2026 s'est tenue un CSAL Formation spécialisé avec pour objet majeur le vote du DUERP et PAPRIACT campagne 2026 issus des travaux conduits cet été par le groupe de travail, ainsi que la présentation de l'observatoire interne de la DNEF, le tableau de veille sociale, la mise en place des Espaces De Travail et de nombreuses questions diverses.

Etaient présentes les organisations syndicales suivantes : CGT Finances Publiques et Solidaires Finances Publiques. CFTC Finances Publiques était absent.

Etait également présent François BOEHM en qualité d'ISST – Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, Isabelle DELANNOY, assistante sociale ; Barbara DA COSTA, assistance à la politique ministérielle de prévention ; et le Dr BERNASCONI, médecin de prévention.

La séance a été présidée par M. PERRAUD, Directeur de la DNEF

Lecture a été faite des déclarations liminaires CGT et Solidaires (celle de la CGT-DNEF est jointe au présent compte-rendu et sera accessible sur notre site depuis l'url <https://dnef.cgtfinancespubliques.fr>).

En réponse à notre déclaration liminaire, le président refuse la qualification de « management dysfonctionnel » de certains services. De même, il trouve prématuré le terme de « mascarade » que nous donnons aux « Espace De Travail » car trop fort et prématuré pour lui avant même son plein déploiement à la DNEF. Il confirme toutefois le dialogue social établi à la DNEF et que la direction a toujours eu sa porte ouverte pour recevoir les organisations syndicales et les agents afin de trouver des solutions quand cela est nécessaire.

S'agissant des points sur le taux de rotation des agents à la DNEF, les problèmes de frais, etc. Le président nous renvoi à la séance, ces points étant à l'ordre du jour.

▶ Campagne DUERP / PAPRIACT

Cette année encore, la DUERP et le PAPRIACT ont fait l'objet d'un groupe de travail entre les organisations syndicales et la direction au cours de l'été afin de pouvoir analyser ligne par ligne les signalements des agents et les solutions potentielles. Nous tenons à noter que cette année, il n'y a eu aucun désaccord entre la direction et les syndicats. Bien que malheureusement la direction n'a pas donné une suite favorable à nos propositions de créations de postes dans l'ensemble des services en sous-effectifs.

La campagne DUERP 2026 recense cette année 93 lignes. Ce nombre reste comme nous l'avons signalé à la direction au même niveau depuis 3 ans après une forte augmentation. En effet, par le passé si seulement quelques services signalaient des risques psychosociaux, cette année ils représentent une part importante des signalements.

Au cours des échanges, nous avons renouvelé également notre attention envers la direction sur les situations affectant certains services. En effet, certains services ont des agents qui sont en situation de souffrance, et bien que la direction est saisie de ces cas, le temps de l'administration n'est pas celui de la santé des agents.

Mr NIVLET intervient en confirmant que la situation est complexe au sein de certains services, et que la direction est à l'œuvre sur plusieurs chantiers pour alléger les divisions et les services, ainsi que sur certains outils en cours de développement par la B3I. Il indique par ailleurs que certains audits sont en cours ou à venir pour en tirer les conséquences nécessaires. Enfin, la mise en place des espaces de travail ont selon lui également vocation à remettre le dialogue au cœur du fonctionnement des services et à pouvoir crever l'abcès au sein des services quand c'est nécessaire.

Mr PERRAUD intervient également en indiquant que la DNEF a bénéficié encore cette année d'un renfort d'emploi malgré les suppressions de postes au sein de la DGFIP. Il conforte également la création d'outils en vue de simplifier les process, idem à l'issue des audits en cours en vue de réduire la charge de travail et les délais au sein de la DNEF. Enfin, il insiste également pour que les agents discutent et que des échanges utiles émergent.

François BOEHM (ISST) intervient en indiquant que les représentants du personnel peuvent être formés à l'image de Mme DOREMUS et Mr SOULIGOUX, afin de mieux évacuer la charge psychique qu'ils ont en absorbant les difficultés des agents. Mme DOREMUS indique que la formation sera faite. Mme BERNASCONI intervient en indiquant que les agents en souffrance peuvent lui être envoyés afin notamment d'être dirigés vers des consultations psy prises en charge en nombre limité par le Ministère. Mme DELANNOY indique qu'il ne faut pas hésiter à lui adresser ou signaler les agents en difficulté. Aucun agent ne doit rester seul, et qu'elle peut si besoin faire des consultations à domicile également. Les informations personnelles sur les agents sont soumises au secret professionnel afin de libérer la parole des agents et d'assurer une bulle de confidentialité nécessaire à la prise en charge des agents.

L'ensemble des OS soulèvent la nécessité de recueillir la parole des agents, et que la suppression de plusieurs instances offrent moins de possibilité d'échanges officiels. Même si nous salvons qu'à la DNEF la direction a fait le choix d'établir des réunions informelles régulières quand cela est nécessaire afin d'échanger sur les situations affectant certains services et/ou agents.

La CGT complète également cet échange sur la crainte de représailles de certains agents dans le cas de conflits au sein du service. A ce titre, nous citons le cas d'un service dont nous avons eu la charge ayant conduit à une altercation avec notre section. Nous indiquons au directeur que bien que cela soit notre rôle, il n'est pas normal qu'un chef de brigade s'en prenne aux représentants du personnel dans le cas de la défense d'un agent.

Mr NIVLET et Mr PERRAUD interviennent en indiquant que les agents ne doivent jamais se restreindre, et que la DIVISION 1 en plus des organisations syndicales sont à leur disposition. Ils confirment que la DIVISION 1 est régulièrement sollicitée spontanément ou par le biais des OS afin de gérer les situations auxquelles les agents font face. Ils insistent sur le fait que les agents doivent avoir la parole libre et qu'il est nécessaire d'écouter. En rappelant que l'ensemble des acteurs font preuve d'une discrétion totale dans la gestion des situations.

Mme DOREMUS intervient également sur les travaux en cours issus de ce DUERP en confirmant que des réunions ont lieu avec la DGE.

► Tableau de bord de veille social (TBVS).

Mme DOREMUS fait lecture du TBVS en indiquant notamment l'ajout d'un nouvel indicateur sur le taux de rotation des nouveaux agents affectés à la DNEF.

La CGT intervient en indiquant que le taux d'arrêt maladie de moins de 5 jours à la DNEF est presque 2 fois supérieur à la moyenne nationale. Nous indiquons également que pour nous ce chiffre est même plus important encore, puisque du fait de nombreux agents nomades à la DNEF ou avec une convention télétravail, de nombreux agents restent malade chez eux pour travailler. Et ce notamment depuis l'instauration du délai de carence et de la perte d'indemnisation.

Nous soulevons également la baisse significative du nombre d'écêtements mais en parallèle d'une augmentation importante en volume. Mme DOREMUS répond en indiquant que ces écêtements sont essentiellement concentrés au sein de la DIVISION 1 en raison du déménagement ayant entraîné une surcharge de travail sur l'année 2025 consécutive pour la division. A notre question de savoir si les

agents concernés ont eu une compensation, Mme DOREMUS indique que c'est le cas pour les agents de la DIVISION 1 au titre de la période du déménagement.

S'agissant du taux de rotation des nouveaux agents, il s'est établi à 20% à l'issue du délai de séjour. Sur ce point, nous rappelons à la direction le point soulevé dans notre déclaration liminaire à savoir que ce chiffre ne tient compte que de ceux qui ont réussi à partir. Celui-ci ne tient évidemment pas compte des agents ayant obtenu un avis défavorable ou ceux n'ayant pas eu de suite à leur demande. Sur ce point, Mr PERRAUD confirme qu'il applique avec rigueur le délai de séjour pour les agents qui intègrent la DNEF. Pour lui c'est une logique de cohérence puisque les agents des services subissent ensuite les départs hors mouvements ou se retrouvent à nouveau avec des agents à former entraînant de nouveaux irritants. Il indique ainsi une baisse des départs sur l'année et une augmentation du taux de couverture. Nous complétons l'intervention en indiquant que la règle du délai de séjour soit appliquée à tous les grades contrairement au passé. Mr PERRAUD confirme qu'elle s'applique à tous.

Nous revenons également sur le télétravail en indiquant que de nombreux agents font face à un refus oral. Et que dans les cas où nous sommes saisis nous invitons les agents à formaliser leurs demandes sur SIRHIUS afin d'obliger les chefs de service à prendre une position officielle motivée. Et que étonnamment, les agents à qui nous avons conseillé cette méthode se voient tous obtenir leurs conventions télétravail. Nous indiquons même une disparité au sein de même division ou de même structure métier.

Sur le télétravail, Mr PERRAUD indique qu'il n'est pas pour l'incitation systématique mais qu'il ne barre pas l'accès. Il insiste sur la nécessité du maintien d'un collectif de travail. De même, Mr PERRAUD ne souhaite pas que des agents présentent des risques d'isolement. Il confirme toutefois que les agents qui se verraient obtenir un refus oral peuvent faire la saisie sur SIRHIUS afin de pouvoir obtenir la position du chef de service.

Mme BERNASCONI intervient auprès de la direction pour savoir s'il n'existe pas une forme de droit à l'erreur pour les agents affectés à la DNEF vu le délai de séjour. Mr NIVLET et Mr PERRAUD indique que cela n'existe pas pour la DNEF, mais que bien entendu pour les agents dont la situation, l'état de santé ou encore l'incompatibilité dans un service est avéré, la direction étudie les possibilités de mouvement au sein de la direction. Mr PERRAUD indique toutefois, que les cadres sensibilisent l'ensemble des candidats postulants à la DNEF et que lui aussi le rappelle à chaque fois.

► Observatoire interne

Mr SOULIGOUX présente l'observatoire interne en indiquant que la DNEF a eu 54% de répondants.

Nous intervenons auprès de la direction afin de connaître le mode de calcul des évolutions positives, car dans le tableau, les agents ont deux cases qui sont prises en compte pour le calcul contre 1 seulement pour le négatif. La réponse modérée étant assimilée comme positive, ce qui selon nous fausse totalement le chiffre et la réalité de l'état d'esprit des agents. Sur ce point, Mr SOULIGOUX et Mr NIVLET confirme qu'en effet, cela peut présenter un biais d'interprétation, mais que les modalités de calculs sont faites par la centrale.

Nous revenons également sur le point soulevé dans notre liminaire concernant les managements dysfonctionnels dans certains services. Nous soulevons ici que parmi les répondants 28% des agents ne sont pas satisfaits du management au sein de la DNEF. Mr PERRAUD indique qu'il existe des marges de progression, qu'il va inciter à une meilleure communication au sein de la DNEF, et ce notamment via l'intraDNEF. Il rappelle encore une fois son souhait d'échanges constructifs au sein de la DNEF et que les agents ne doivent pas hésiter à signaler à leur manager les irritants auxquels ils font face. Il indique également que certains résultats sont contradictoires entre eux.

Mme DOREMUS présente également le bilan sur le télétravail à la DNEF. Aucun commentaire sur ce point, les questions ayant déjà été abordées précédemment.

► Budget Formation spécialisée

A fin aout, le budget dédié à la formation spécialisée était de 15 260€ sur une enveloppe initiale de 33 225 €. Sur ce montant, est prévue l'organisation d'une nouvelle session risque canin en novembre suite à des demandes lors du recensement. En complément habituels des souris érgonomiques, tapis de souris, filtre écran, repose poignet, ... est également prévue l'acquisition de lampes de bureau suite au groupe de travail DUERP et du signalement de certains services. Le déploiement des sacs de transports à destination des agents nomades va continuer, avec notamment une nouvelle référence en parallèle des sacs EASTPACK actuels. Un autre test concernant des écrans déportés va être lancé dans le cadre des échanges entre la direction et les OS, afin de juger de la pertinence du dispositif, notamment au regard de son coût d'acquisition individuel. Enfin, dans le cadre de nos échanges également, vont bientôt être installés des distributeurs de protection hygiénique dans les WC pour femmes.

Ainsi, au jour de l'instance le budget restant est de 1 951 € en tenant compte des derniers devis transmis. Un solde est maintenu pour les demandes d'aménagements de postes impactant le budget.

La formation spécialisée est à l'écoute de ses agents, si vous avez des idées qui permettraient l'amélioration des conditions de vie au travail n'hésitez pas à en faire part aux OS.

► Plan d'action prévention des risques suicidaires.

En complément des mesures faites au cours de l'année notamment en matière de sensibilisation au cours du premier semestre, la direction présente le nouveau dispositif mis en place à savoir les Espaces De Travail. Mr SOULIGOUX indique que les chefs de services ont assisté à deux réunions d'informations, ainsi qu'un webinaire afin de commenter cet exercice. Mme DOREMUS et Mr SOULIGOUX indique qu'ils font une offre de service pour animer ces ateliers pour les services le demandant.

Ces EDT ont vocation à discuter sur l'organisation du travail au sein du service. Ils n'ont pas vocation à traiter des situations particulières individuelles. De même les RH n'ont qu'un rôle de facilitateurs et en aucun cas de juge ou arbitre. Et que les services où une situation conflictuelle est présente, l'EDT n'est pas le bon outil.

L'ISST intervient en indiquant que ces lieux d'échanges doivent parler de concret et uniquement de professionnels. Pas du relationnel.

Nous souhaitons savoir s'il est prévu que les divisions métiers participe de par leur importance dans le fonctionnement des services. Mr SOULIGOUX indique que c'est l'unité de travail qui prime à savoir le service. L'idée est de la co-construction. Les chefs de services prendrons la parole des agents et feront le lien avec les divisions.

La direction indique qu'elle fera un retour aux OS sur l'organisation des EDT afin de pouvoir discuter sur l'organisation et les éventuelles pistes d'amélioration.

► Episodes caniculaires.

La direction revient sur les différents épisodes caniculaires affectant la DNEF. Mr SOULIGOUX rappelle que la Division 1 enverra les mails directement aux agents afin de confirmer les facilités horaires aux agents et indiquer les pannes et travaux affectant plusieurs moteurs de la pompe à chaleur. A ce titre, Mr PERRAUD indique qu'il s'agissait de mal façon lors de l'installation et dont les travaux sont maintenant finis.

De même, sur demande de la CGT, nous avons sollicité l'acquisition de ventilateurs pour les services à titre exceptionnel sur le budget de la formation spécialisée. A ce titre, l'ensemble des ventilateurs ont été distribués, et pour les services de province la direction avait donné son accord pour l'utilisation des cartes achats pour des achats complémentaires.

La direction indique que cette année elle anticipera en commandant un stock de ventilateurs en fin d'année afin d'éviter un nouvel épisode de pénurie.

Nous indiquons également que la DGE a procédé à l'installation de films occultants sur les fenêtres, mais que nous nous interrogeons sur l'utilité puisque sur un même mur de plusieurs fenêtres la totalité ne bénéficie pas de l'installation du film.

Mr PERRAUD indique que les chaleurs risquent de malheureusement devenir la norme et que la direction fera au mieux pour anticiper les années à venir. Il indique également que de nombreux agents préféreraient venir au bureau de par la présence de la climatisation, selon les conditions personnelles au domicile des agents.

► Réaménagement de bureau

Mr SOULIGOUX présente l'aménagement des bureaux de plusieurs services de part la création notamment du nouveau SG.

Nous indiquons que certains agents étaient absents lors de l'arbitrage du déplacement des bureaux. De même de nombreuses armoires obstruent le chemin.

Mr SOULIGOUX indique que des filtres écran vont être fournis à la demande des agents, et qu'un recensement des armoires présentes sera fait afin de retirer celles en surplus.

► Accidents de services, Registre SST et exercice incendie

Trois accidents de services ont été présentés, dont deux pour des agressions et/ou vol à l'arraché. Nous indiquons à nouveau que la localisation des nouveaux locaux n'est pas des plus rassurante, et notamment avec l'approche de l'hiver avec les journées courtes. Mr PERRAUD rappelle d'être vigilant et qu'il faut systématiquement porter plainte et signaler les incidents éventuels.

S'agissant de l'exercice incendie, le rapport de la DGE pointe un dysfonctionnement en matière de gestion des personnes à mobilité réduite. Nous soulevons notre étonnement de la non maîtrise de ce point en raison de la présence d'agents en situation de mobilité réduite. Mr PERRAUD indique qu'il va falloir clarifier ce point avec la DGE. L'ISST complète en indiquant l'existence de chaise d'évacuation pour PMR dont l'acquisition est fortement recommandée.

Mme DOREMUS indique également que la formation serre-file sera mise en place.

► Questions diverses

● Organisations communes DGE / DNEF/ DVNI

La DGE ayant la charge de la gestion bâtementaire, il nous semble nécessaire d'organiser une réunion entre les trois directions afin de pouvoir établir des échanges et modalités de saisine. En effet de nombreux chantiers de la DNEF sont bloqués au niveau de la DGE alors qu'ils sont validés par la direction. Mr PERRAUD indique qu'il n'y voit pas d'objection, mais que cela ne doit pas être un tribunal public et que cela doit être constructif.

● Accès PIGP, applicatifs suite au piratage :

La direction indique que l'accès PIGP est définitivement clos. De même, les demandes d'installation de la messagerie sur le téléphone pro sont actuellement gelées, mais que des solutions alternatives sont à l'étude par la centrale et SI. En l'état aucune solution alternative. Il est également rappelé le grand nombre d'accès applicatifs au sein de la DNEF, et que ces accès impliquent une traçabilité. La direction indique que c'est une protection des agents et que malheureusement partout à la DGFIP des cas de non-conformité existent. De même le déploiement de la carte ROSSIGNOL, ou d'un dongle d'accès à court et moyen terme est une certitude au regard des failles passées. L'instauration d'une double authentification est devenue impératif.

Mr NIVLET indique également que le SG finalise actuellement ses travaux de recensement des applications par service, afin de savoir qui a quoi et voir les usages. Et au besoin voir le déploiement de nouveaux accès quand c'est nécessaire et utile au service.

- **Visa division 4-5:**

Nous soulevons auprès de la direction de la situation affectant la division 4-5 et les BNEPF notamment sur le visa fait par la hiérarchie. Nous donnons plusieurs exemples dans lesquels des limites ont été franchies avec des remarques méprisantes et infantilisantes envers les agents et éloignées de la réalité. Nous soulevons l'absence de dialogue entre la chaîne hiérarchique et les enquêteurs, alors que certains agents finissent en larmes après les comptes rendus établis sans le moindre échange avec l'enquêteur.

Aussi, nous voyons encore trop souvent des détournements des procédures mises en place pour l'attribution de dossier entre les divisions et les brigades, au-delà du fait de venir en aide à un service en difficulté.

Mr PERRAUD indique que la formation spécialisée n'est pas un tribunal. Il renvoie également à l'audit sur le visa, en cours au sein de la division.

Nous contestons la position du directeur, la formation spécialisée est le lieu où nous abordons de la situation des agents et de leur santé. Et pour nous des agents qui se font insulter, mépriser et dénigrer par leur division de rattachement relève pleinement de la formation spécialisée. Car pour nous voir des agents en larmes et en arrêt maladie de par le traitement fait au sein de cette division par un membre hiérarchique est anormal. Nous indiquons également que plusieurs agents avaient initialement le souhait de saisir une fiche de signalement. De même, nous indiquons au directeur que si en effet ce n'est pas un tribunal, il est nécessaire que cela soit acté en instance et auprès du commandement. Car nous aussi nous ne trouvons pas normal qu'un membre de la division fasse un état des lieux de ses affinités avec tel ou tel enquêteur, et encore moins en disant qu'ils ne les aiment pas ou qu'ils sont nuls. Car comme le directeur nous le rappelle souvent, nous parlons d'humain et de bien-être des agents.

Mr PERRAUD indique à nouveau sa position de ne pas aborder le sujet d'avantages, mais qu'il est prêt à discuter de la situation dans un autre cadre. Nous indiquons que nous avons toujours été ouverts à la discussion mais que les derniers mois au sein de la division montrent une problématique urgente à traiter. Nous le disons ce n'est pas le visa le problème ici, mais la forme du retour fait aux agents qui dépassent le cadre professionnel.

Le directeur rappelle encore une fois la nécessité de dialoguer.

- **Frais de déplacement - FDD**

Nous revenons sur plusieurs incidents en matière de FDD, avec notamment la question sur la possibilité d'utiliser à nouveau les cartes achats pour réserver des billets de train/avion ou chambres d'hôtels. La direction indique que cela est interdit maintenant qu'un contrat est en cours, mais qu'ils sont pleinement conscients de la situation. Ils invitent les agents à faire remonter les dysfonctionnements, un recensement étant en cours auprès des divisions.

Le contrat avait dû être souscrit dans l'urgence par la centrale en raison de la résiliation anticipée de l'ancien opérateur, mais la direction est dans l'attente de savoir si un nouvel opérateur sera retenu ou non.

S'agissant de la possibilité de réserver les trains en groupe, le contrat ne le permet que pour les personnes voyageant en 1^{ère} classe ...

Les cartes achats brigade peuvent être utilisées pour les frais de restauration lors des déplacements professionnels. Il n'y a aucune contre-indication dans ce sens.

La CGT déplore le manque de considération des agents nomades en mission/déplacement. La bonne utilisation des deniers publics est l'affaire de tous, les agents font les efforts nécessaires mais pas au péril de leurs conditions de travail et des risques psychosociaux que cela peut entraîner. Il n'est pas concevable qu'un agent n'ait pas droit à un repas lors d'une mission.

- **Assistant de prévention**

La CGT demande depuis plusieurs années que le rôle de l'assistant de prévention soit dévolu à une personne autre qu'à un responsable RH. Plusieurs agents hésitent voire même refusent de se confier à un cadre RH or le rôle de l'assistant de prévention est justement de recueillir la parole des agents en situation de mal être.

Ailleurs, ce rôle est le plus souvent confié à une personne qui n'est pas positionnée en tant que chef de service, ce qui est bien sûr moins intimidant. Pas à la DNEF.

Encore une fois, la direction nous a refusé ne serait-ce que d'étudier la question. Pour eux, il n'y a aucun souci dans le recueil de la parole – tout va très bien madame la marquise ! Dans le même temps, nous ne sommes pas étonnés, quand une direction nous répond que la Formation Spécialisée n'est pas le lieu pour évoquer les problèmes, alors que si...

C'est pourquoi nous sommes très sceptiques sur l'efficacité des nouveaux Espace de Travail ainsi que de la réelle volonté de s'investir dans la prévention des suicides, quand on nous réponds circuler il n'y a rien à voir, pas de chefs dysfonctionnels à la DNEF et aucun soucis à ce qu'un cadre RH soit assistant de prévention.