



CSAL – FS du 21 septembre 2026 Déclaration liminaire CGT

Monsieur le Président,

Cette Formation Spécialisée s'ouvre dans un climat social particulièrement tendu. Alors que la préparation du Projet de loi de finances (PLF) 2027 confirme la poursuite d'arbitrages budgétaires d'austérité et de nouvelles suppressions de postes à la DGFIP, les personnels subissent de plein fouet la dégradation continue de leurs conditions de travail. La journée d'action et de grève intersyndicale appelée pour le mardi 29 septembre démontre le ras-le-bol généralisé des agents face au gel de leurs rémunérations, au déficit d'emploi et au mépris de leurs conditions de vie au travail.

À ce contexte budgétaire étouffant s'ajoute le bilan dramatique de cet été, marqué par des vagues de chaleur inédites ayant provoqué plus de 7 000 décès en excès au niveau national. Dans nos services, les collègues ont dû affronter ces canicules dans des bâtiments souvent vétustes, mal isolés ou dépourvus d'équipements adaptés. L'adaptation du travail et des locaux aux dérèglements climatiques extrêmes est désormais une urgence vitale. A la DNEF, nous n'avons même pas eu l'excuse de la vétusté des bâtiments, ils sont neufs. Et pourtant nos collègues ont dû travailler dans des bureaux à plus de 30 ° voire plus pour certains de nos collègues de Province, à Romainville, la climatisation n'ayant pas survécu à des températures qui seront dorénavant notre quotidien, faute de réelles politiques pro actives en matière de lutte contre le réchauffement climatique.

L'ordre du jour qui nous réunit aujourd'hui traite d'outils et de plans structurants pour notre instance. La CGT Finances Publiques rappelle qu'aucun document, aucun plan d'action ni aucun tableau de bord ne pourra se substituer à une politique de moyens réels, de protection effective et d'effectifs à la hauteur des besoins.

Le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP) et le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail (PAPRI Pact) intègre déjà en parti les risques climatiques (températures excessives, qualité de l'air) et l'épuisement généralisé des personnels. Pour la CGT, le PAPRI Pact doit obligatoirement être doté de moyens financiers, matériels (travaux d'isolation, rafraîchissement) et organisationnels précis (incluant par exemple le droit au télétravail), assortis d'un calendrier strict d'exécution.

A l'issue de la campagne DUERP 2025 DNEF - BNEE, il est constaté que les risques psychosociaux participent de l'ordre de 56,8 % des principales situations d'exposition, les risques liés à l'activité physique représentant 5,9 % tout comme l'ambiance physique de travail.

Les risques psychosociaux recensés sont à 27,58 % liés à la quantité et / ou complexité du travail, à la pression temporelle, et à des difficultés à concilier la vie professionnelle et la vie personnelle, à 20,69 % liés à des situations internes (insécurité de l'emploi,

isolement ou conflits au travail, absence de reconnaissance, etc.), et à 20,69 % liés à des situations externes (risques d'agressions, contact avec la détresse sociale, etc.) et enfin à 10,35 % liés à des conflits de valeurs et sentiment de qualité empêchée.

La direction de la DNEF n'a jamais eu de soucis à mettre en œuvre les mesures nécessaires à réduire les risques matériels, ils sont facilement identifiables et leur résolution ne dépend que du budget alloué à la Formation Spécialisée, dont nous constatons tout de même la baisse régulière tous les ans.

La résolution ou du moins la réduction des risques psychosociaux a toujours, par contre, été difficile à appréhender. En partie nous le reconnaissons, parce que les mesures qui pourraient être mises en œuvre ne dépendent pas de notre direction (politiques ambitieuses en matière d'emplois notamment). Par contre, lorsque la DNEF pourrait être en mesure d'agir, par exemple en matière de managements dysfonctionnels ou de mise en place de politiques contradictoires dans les missions, nous constatons parfois des réticences à entendre le ressenti de nos collègues et donc des difficultés à résoudre réellement les problèmes. C'est pourquoi les mêmes risques reviennent d'année en année et les préconisations proposées – visiblement inefficaces – restent identiques.

Concernant le Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS), il est relevé, dans les événements marquants en 2025, la mutualisation des services du budget, de la logistique et des frais de déplacement décidée unilatéralement par les 3 directions à l'occasion de notre emménagement à Romainville.

L'ensemble des organisations syndicales étaient contre, mais comme souvent n'ont pas été entendues. Aujourd'hui nous en constatons les conséquences :

- géré par la DNEF, un service du budget amputé d'un agent, après l'avoir été de 3 durant de longs mois et donc une fatigue accrue des collègues ;
- concernant la logistique, une dépendance à la DGE constante, qui retarde par exemple de manière significative l'application de décisions de la Formation Spécialisée de la DNEF. Ainsi l'installation des distributeurs de protections hygiéniques dans les toilettes féminines décidée en début d'année et toujours pas réalisée – en l'occurrence la DNEF a fait son travail en produisant les devis en temps et en heure... Voir encore la cloison entre deux bureaux toujours pas réparée depuis plusieurs mois...
- quant aux états de frais, nous ne reviendrons pas ici sur les difficultés rencontrées par plusieurs de nos collègues à se faire rembourser certaines de leurs dépenses du fait des doctrines prévalant à la DVNI, adaptées peut être à ses missions mais pas aux nôtres.

La situation est dysfonctionnelle. C'est pourquoi dans nos questions diverses, nous demandons l'instauration d'une réunion inter-directionnelle au cours de laquelle nous souhaiterions aborder tous les sujets qui fâchent, sous une forme officielle, à l'issue de laquelle un PV serait rédigé afin de garder trace des échanges.

Le TBVS 2025 est composé de 7 indicateurs « socle », déterminés au niveau national et 4 indicateurs spécifiques à la DNEF, décidés entre direction et organisations syndicales.

Au niveau local, nous avons un nouvel indicateur sur le taux de rotation des agents primo arrivants à l'issu du délai de séjour. En effet, nous souhaitions savoir si la DNEF était assez attractive pour retenir tous nos nouveaux collègues. Il en ressort qu'en 2024, 28 agents, tous grades confondus, avaient quitté la DNEF à l'issu de leur délai de séjour contre 19 en 2025, soit 28,78 % de l'ensemble des primo arrivants. Près d'un tiers de nos collègues nous quittent donc dès que cela leur est possible, et encore pour ceux qui y arrivent.

Un autre indicateur est celui du nombre d'emploi non pourvus qui, selon le document transmis, diminuerait, passant de 23 à 15. Il est indiqué qu'en 2025 – comme en 2024 et 2023 – qu'aucun emploi n'a été supprimé à la DNEF car encore une fois la DNEF ne contribuerait pas au schéma d'emplois 2025. Comme chaque année le document parle de transformations, nous vous rappelons que non, des postes de contrôleurs par exemple sont supprimés tous les ans en BNEPF, c'est autant de postes qui ne peuvent plus être offerts à cette catégorie.

Nous allons également faire un point sur l'amélioration des conditions de travail et prévention des risques suicidaires. La présence à l'ordre du jour d'un plan d'action visant à améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires témoigne de la gravité de la situation dans notre administration. La prévention des détresses psychologiques extrêmes impose de s'attaquer fermement aux causes organisationnelles du mal-être : la surcharge de travail, la perte de sens des missions, la pression du chiffre, l'isolement des agents et la déchéance de leur environnement de travail. L'Administration a l'obligation légale et morale de protéger physiquement et mentalement ses agents. La mise en place des espaces discussion de travail sont pour nous, à ce titre, une vraie mascarade.

Face à la multiplication des crises — climatiques, sociales et budgétaires —, la santé des agents ne peut plus servir de variable d'ajustement. La CGT Finances Publiques exige des créations de postes, l'adaptation thermique immédiate de nos locaux et des engagements fermes et financés. C'est le sens de nos interventions ce jour et de notre mobilisation dans la grève du 29 septembre.