

Compte rendu CGT de La Formation Spécialisée (FS) du Comité Social d'Administration de la DRFiP67 du 1^{er} octobre 2025

I- Approbation des PV de la FS du 02/12/2024, 04/03/2025 et 06/03/2025 (pour avis)

Les Organisations Syndicales (OS) votent pour ces PV à l'unanimité.

II – Rapport 2024 du médecin du Travail

Ce rapport expose les risques rencontrés par les agents lors des rendez-vous médicaux professionnels et des visites du médecin dans les services. Il s'agit notamment des risques suivants : la surcharge de travail, de l'incertitude concernant l'avenir professionnel, des « applications numériques lentes et capricieuses », du sentiment de punition du fonctionnaire (provenant des réorganisations incessantes et de leurs conséquences néfastes sur les agents), la démotivation et la dévalorisation. Le rapport mentionne que plusieurs prescriptions de matériel pour un aménagement de poste qui a été préconisé pour des raisons médicales ne sont pas suivies par la direction. Il y eut cependant 84 aménagements matériels et 26 aménagements fonctionnels (ex : horaires, port de charges).

Une formation DGFIP « santé mentale » de 2 jours sera déployée l'année prochaine pour les acteurs de prévention de la direction, les OS et les chefs de service.

La direction ne répond pas à la question de la CGT du nombre de demandes de changement d'affectation sur prescription médicale qui ont été acceptées par la direction sur les 11 cas. Elle dit « avoir appliqué les règles de gestion » et que la productivité demandée à des agents en situation de handicap n'est pas la même que pour les autres agents. La CGT est ainsi rassurée : la volonté du prince ne prime donc pas sur la santé des agents.

Suite à l'intervention de plusieurs OS et de l'accord de diffusion par la médecin de prévention, la direction accepte que les rapports du médecin dans des services en difficulté soient présentés en FS.

III – Préconisations du médecin du travail en matière de télétravail

Le télétravail (TT) reste encore un sujet très sensible : plusieurs demandes de TT ont été refusées pour des collègues qui seraient encore en phase d'apprentissage des connaissances professionnelles. Les cas sont revus tous les 6 mois. Sur 11 demandes de TT sur préconisation médicale présentées, 8 demandes ont eu une acceptation partielle et 3 demandes ont été refusées. Pour la direction, « le télétravail avec des agents non autonomes est catastrophique ».

La CGT, évoque un cas de refus de télétravail de 3 jours pour le motif de manque d'autonomie alors qu'il était déjà autonome puisqu'il disposait déjà de 2 jours de TT. La direction confirme qu'il s'agit d'une erreur et que le TT de l'agent a été maintenu à 2 jours. Les autres OS évoquent également des cas de refus partiel de TT pour le motif de manque d'autonomie.

IV - Rapport annuel d'activité 2024 des assistants sociaux

Il y a 2 assistants sociaux pour suivre 2 200 agents dans le département 67 (dont les 1 300 de la DRFiP67). L'objectif de l'équipe des assistants sociaux du 67 est de prévenir les risques sociaux en renforçant leur intervention auprès des agents et des collectifs de travail en difficulté. 108 agents actifs ont bénéficié d'un accompagnement du service social en 2024 (principalement des agents C - plus de 57%). Les sollicitations se répartissent entre 5 domaines d'intervention : budget (34,2 %), vie familiale (26,1 %), vie professionnelle (17,4 %), logement (12,4 %) et santé (9,9 % dont l'accompagnement handicap).

En 2024, le service départemental a accompagné 36 d'agents en difficulté sociale (écoute, aide pour résoudre des difficultés matérielles et soutien psycho-social) en partenariat avec les autres partenaires professionnels (médecin du travail, service RH, correspondant handicap, assistant de prévention et chef de service). Il y a eu un cas d'un accompagnement de retour au travail d'un agent. En 2024, 49 permanences ont été tenues et 8 visites de sites au sein de la DRFiP67 afin de mieux appréhender les conditions de travail des agents. Les Assistants Sociaux ont également participé aux instances locales (Formations spécialisée – FS, Comité Social d'Administration Local – CSAL et Comité départemental d'Action Sociale – CDAS), assuré du soutien au management et participé aux journées des nouveaux arrivants.

réponse à la CGT : charge de travail : la présence de deux assistants sociaux est actuellement suffisante pour suivre rapidement les agents en demande. Cela pourrait changer avec le changement de complémentaire en janvier 2026 car ALAN n'appliquera pas l'ensemble des aides sociales et pécuniaires assurées par la MASFiP.

V – Point Budgétaire : budget local et régional 2025 de la FS (pour avis)

Ont notamment déjà été acquis sur ce budget : des bureaux réglables électriques, des repose-pieds, des fauteuils spécifiques, panneaux acoustiques, des souris ergonomiques, des sacs à dos et sacs à roulette, des supports clavier porte-document de souris et de clavier spécifiques, des repose-poignets, des casques sans fil, un diable électrique pour l'équipe logistique, des multi-prises, un escabeau roulant et des garde-corps. des trousse de secours, une combinaison de protection et des sur-chaussures, des stores, des ventilateurs et des fontaines à eau.

Le Budget régional de 32 159 € est quasi consommé et le reste du Budget local sera partiellement utilisé par l'acquisition des éléments suivants : 10 climatiseurs (pour 4 241 €), un bureau électrique (pour 755 €) et des stores intérieurs pour la direction (côté place de la République - devis de 5 740 € si celui-ci est validé).

La FS valide également le principe de l'achat de 2 bureaux électriques réglables supplémentaires (pour 1 500 € les deux, sous couvert de prescription de la médecin de prévention) et de 10 chaises ballons ergonomiques (pour environ 2 000 €). Il resterait environ 5 000 € à attribuer et un devis de stores pour le SGC de Sarre-Union sera étudié.

Vote pour de l'ensemble des OS

VI – Examen du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels (DUERP) et validation du Plan Annuel de Prévention (PAP-RIPACT) de la DRFiP67 (pour avis)

Le DUERP 2025 témoigne des difficultés graves et des risques sur la santé rencontrés par les agents, dont : les Risques Psycho-Sociaux (RPS), la fatigue sur écran, le mal-être au travail, la multiplicité des objectifs difficiles à atteindre, les incivilités et les agressions verbales, physiques et sexistes (provenant du public mais aussi de collègues), la détresse des usagers à encaisser, le bruit, les risques routiers des agents de la DRFiP67 utilisant un véhicule à titre professionnel. La liste n'est hélas pas exhaustive. Tous les services ne sont pas touchés de la même manière par ces risques au travail mais au vu des réponses apportées ou non apportées par la direction, il est clair que les mesures préconisées par la direction ne sont pas toujours à la hauteur de l'enjeu, à savoir la santé des agents.

Quelques exemples de mesures préconisées : l'inscription à une formation (ex : « gestes et postures », « gérer les situations conflictuelles » ou « alléger sa charge mentale »), « prendre en compte la valeur humaine et valoriser l'implication au travail des agents », « prioriser les tâches » ou encore « sensibiliser les cadres au nouveau modèle managérial à la DGFIP » (Ndlr : lequel ?).

Tout un programme mais qui hélas dans la plupart des cas ne règlera pas les conflits avec le public ni leur origine, ni les tensions au sein d'un service du fait de la charge de travail. Les agents évoquent des situations de surcharge de travail amplifiées par les suppressions d'emplois et les restructurations dont nos services font l'objet depuis plus d'une décade.

Le PAP-RIPACT 2025 : propose des formations spécifiques (« gestion du stress », « habilitation électrique », « gestes et postures », « port de charges lourdes ») et l'achat de matériel adapté (escabeau sécurisé, multi prises, stores, goulottes, téléphonie TOIP, smartphones sécurisés, travaux de « relamping », panneaux acoustiques, réparation des stores extérieurs). Mais l'isolation du dernier étage du CFP Haguenau est retardé par manque de budget et de nombreux travaux incombant aux propriétaires des sites sont toujours en attente (CFP Sarre-Union = remplacement de chaudières, CFP Saverne = climatisation, CFP Bischwiller = isolation de la toiture et changement des fenêtres).

La CFDT évoque l'oubli du risque amiante, des violences sexistes et sexuelles et du télétravail dans le PAP 2025.

Pour la CGT, le fait que le chef de service décide de la gravité du risque, entraîne des différences de l'évaluation de la gravité d'un même risque entre les services, ce qui est regrettable.

En réponse à une intervention de la CGT, la direction répond qu'elle cherche toujours de meilleurs locaux pour la Trésorerie Hospitalière de Bischwiller (il y aurait des locaux vacants à l'hôpital de Bischwiller : affaire suivie par la direction).

Avis des OS : Solidaires et CFDT s'abstiennent, la CGT, FO et CFDT votent contre. La CGT motive son vote en indiquant à la direction de se référer à l'avis commun des OS donné l'année dernière, les pratiques de la direction n'ayant en rien changé, notre opinion ne change donc pas.

VII – Tableau de Bord de Veille Sociale (TBVS) 2025 portant sur 2024

Ce dispositif de veille des conditions de vie au travail est censé permettre d'améliorer les conditions de travail des agents de la DRFiP67. Le nombre de signalements par les agents reste important mais stable (35 cas). Le TBVS sur l'année 2024 donne notamment les indicateurs suivants pour notre direction :

Le taux de couverture des emplois reste stable à plus de 90 % mais toujours inférieur à la moyenne nationale de 2,5 points. Il existe cependant des services qui sont bien inférieurs à cette moyenne (SIE de Molsheim :

76,44 %, SIP Wissembourg : 77,22 % et SDIF de Molsheim : 78,19 %) et d'autres bien au-dessus (Paierie Régionale : 99,56%, T. des HUS : 96,67 %).

Le nombre de période de congés maladie est en hausse ainsi que le nombre de jours de congés annuels mis dans le compte épargne temps (CET).

Le nombre d'écèlement des horaires variables et du volume horaire écèlement est en baisse.

Le taux de télétravailleurs augmente à 63,35 % en 2024 (contre 60,54 % en 2023). Les services ou le télétravail est le plus pratiqué sont le PCR (97 %) et le SDIF (79,37%) alors que le PRS n'a que 23,64 % de télétravailleurs.

Le taux de rotation des agents augmente ainsi que le nombre de demandes de mutation déposées non satisfaites.

Pour la CGT, les analyses de la direction sont enfin plus poussées que d'habitude et celle-ci cherche enfin à analyser les chiffres à sa disposition pour tenter de prévenir plutôt que de guérir. On note tout de même que cela n'a pas suffi, les chiffres de la trésorerie amendes étant plutôt mauvais et la direction n'a en rien réagi, rajoutant une charge de travail importante à des agents probablement déjà en surcharge de travail. La CGT demande à la direction si elle a une explication sur les taux d'arrêt de maladie court supérieur de 40 % à la moyenne nationale dans le Bas Rhin. La direction explique cela par quelques cas d'agent ayant des pathologies complexes et importantes. La CGT n'est pas convaincu par cette explication qui ne peut expliquer une situation globale, quelques personnes ne pouvant pas expliquer une différence globale si importante.

VIII – Transfert de la caisse résiduelle à la Trésorerie Amendes de Strasbourg

La direction a décidé du transfert de la caisse résiduelle du SGC de Strasbourg et Eurométropole vers la Trésorerie Amendes en juin 2025. Elle expose ses quelques « actions d'accompagnement » menées pour préparer le transfert de la caisse résiduelle : outre les informations aux partenaires et usagers, elle a organisé en interne un groupe de travail et des réunions de préparation et plus récemment une réunion de clarification des procédures. Des travaux de rénovation et d'agrandissement de l'espace accueil (création de la trappe de dégagement des fonds, isolation phonique certes mais insuffisante, système de climatisation) et modernisation de l'espace de travail (luminaires LED, création d'un local technique pour le comptage du numéraire,...) ont été effectués entre mars 2025 et juillet 2025.

Les deux agents du service venus en tant qu'experts témoignent de la dégradation de leurs conditions de travail depuis quelques années et plus précisément depuis l'arrivée de la caisse résiduelle (suspicion de vol, distribution de nombreux bons de secours qui nécessitent régulièrement la présence de deux caissiers et du guichet n°3 pour l'accueil). Les agents évoquent deux situations où la caisse ne pouvait plus délivrer l'aide de secours. Deux agents étaient en arrêt de travail des suites des tensions et de la dégradation des conditions de travail qui résultent de l'arrivée de la caisse résiduelle. Cette nouvelle mission a grandement retardé la prise en charge de la mission première du service, à savoir le recouvrement des amendes. Les 3 nouveaux collègues arrivant en septembre 2025 sont en formation.

La CGT regrette que les formations des agents n'aient consisté qu'à des informations sommaires de quelques heures sur le site du SGC de Strasbourg-Eurométropole (en avril et mai 2025). Un temps largement insuffisant pour que les agents s'approprient correctement leur nouvelle mission de tenue de la caisse en numéraire (estimation de la direction de du décaissement pour 8 bons de secours par jour alors que la réalité se situe entre 30 et 60 sur une demi-journée d'ouverture).

Pour la CGT, le renfort ponctuel d'un collègue de l'équipe de renfort dans le service ne suffit pas à compenser le manque de personnel, la charge de travail sous évaluée par la direction de l'arrivée de la caisse résiduelle (délivrance de nombreux bons de secours mais aussi dépôt des scellées judiciaires).

La direction prévoit de « clarifier certains aspects de la procédure de paiement des bons de secours ainsi que l'orientation et le parcours des usagers de la ville » : la reprise de la distribution des chèques personnalisés par la ville de Strasbourg pourrait diminuer le volume des bons de secours à traiter à la Trésorerie. Des formations sont également prévues et la porte motorisée qui ne ferme pas bien sera réparée. Un sas de sortie pour le public et une nouvelle signalétique sont également prévus pour la fin de l'année. La direction « continuera à accompagner les agents ».

Les renforts suivants seront attribués à la Trésorerie Amendes :

Un agent EDR sera affecté pour les deux prochains mois et peut-être un vacataire. Mais la demande exprimée d'un vigile à l'entrée n'a pas eu de réponse de la part de la direction. La CGT demande qu'un agent supplémentaire EDR puisse épauler les agents du service durant les prochains mois (car les nouveaux agents arrivant en septembre ne seront pas opérationnels avant plusieurs mois). Pour la CGT, ce n'est pas aux agents de ce service de payer de leur santé le manque d'organisation de la direction.

IX – Accidents de Service, Registre Santé et Sécurité au Travail (RSST) et Fiches de signalement depuis la FS du 17 juin 2025

Accidents de service : deux accidents de trajet et 3 accidents de service. La direction prévoit une formation d'ici fin 2025 sur l'organisation de la chaîne de secours à suivre en cas d'un accident de service qui n'est souvent pas suivie.

RSST : pas de signalement enregistré dans le registre en 2025 qui est désormais disponible sur Ulysse 67.

Les fiches de signalements individuelles concernent 3 cas d'insultes et de menaces d'usagers et 2 conflits entre collègues.

X – Exercices d'Evacuation

Deux exercices ont été effectués à la Direction en septembre 2025 et une au CFP Erstein le 18/07/2025. La CGT ne peut que regretter le comportement de certains agents lors des exercices d'évacuation et demande à la direction qu'un rappel des consignes soit effectué de vive voix auprès des agents comme cela est déjà le cas dans d'autres sites (comme au 35 Vosges). La CGT souhaite rappeler à tous les agents que les consignes existent pour une raison (la sécurité de tous, y compris des potentiels services de secours) et que les suivre est une obligation.

XI – Réponses aux principales questions diverses

Réponses aux questions CGT :

- le détail des transferts des missions et des agents du PCE suite à la suppression de ce dernier fin août 2026 (vers la DIRCOFI et les SIE) devrait se décider prochainement.
- les nouveaux emplacements vélos prévus seront effectués en 2026 à la Direction (nouveaux racks vélos dans la cour) et au 35 Vosges (parking sur un niveau, dont des emplacements pour les vélos cargos et les trottinettes)

Autre réponse :

-les agents DRFiP67 de la Cité Administrative restent gérés par la DRFiP en 2026 mais un transfert hiérarchique vers les services de la préfecture pourrait avoir lieu en 2027.

Vos représentants CGT en CSAL : Stefan BOGEN et Gilles STREICHER

**N'hésitez pas à faire remonter vos difficultés, questions et sollicitations
par l'intermédiaire de la CGT Finances Publiques 67 : cgt.drrip67@dgfp.finances.gouv.fr**

CGT Finances Publiques 67 – 4 Place de la République CS 51002 – 67070 STRASBOURG Cedex
(0049) 176 7666 49 43 ou 03 88 15 38 52
<https://67.cgtfinancespubliques.fr/> – cgt.drrip67@dgfp.finances.gouv.fr