

FORMATION SPÉCIALISÉE DE RESEAU (FSR) du 18 novembre 2025

Compte-Rendu de la CGT Finances Publiques

Case 450 - 263 rue de Paris - 93514 Montreuil Cedex • www.financespubliques.cgt.fr • dgfip@cgt.fr • 01.55.82.80.80

• Suivez-nous sur Instagram ou facebook : [@cgt_finances_publiques](https://www.instagram.com/cgt_finances_publiques) [f](https://www.facebook.com/cgt_finances_publiques) : @cgt_finpub (CGTFinancesPubliques)

POINT SUR L'ÉTUDE D'IMPACT IA SUR LES CVT (POUR INFORMATION)

La CGT a dénoncé le fait que depuis plus d'un an et demi nous découvrons à chaque réunion une nouvelle raison de retarder la réalisation de cette étude d'impact.

En septembre 2024 la CGT Finances publiques n'était pas d'accord pour que l'ANACT reformule notre expression de besoins, ce qui n'a conduit qu'à l'édulcorer tout en faisant perdre quelques mois.

En avril dernier nous étions très réservés sur la légalité de la procédure sans mise en concurrence. Sept mois plus tard, l'administration nous annonce qu'elle ne sera pas possible et qu'il lui faut maintenant lancer la procédure normale de marché public, plus longue, dont la DG annonce qu'elle pourra être lancée en 2026 sans plus de précisions.

S'agissant de la constitution de l'équipe projet, les difficultés à accorder les agendas ne sont pas surprenantes et ne sont pas, comme l'administration le laisse entendre, que de la faute des OS. En effet, si nous avions pu désigner au moins deux membres par OS il aurait été bien plus facile d'en trouver au moins un disponible sur l'agenda « contraint » de l'administration. Cette rigidité imposée sur ce point participe aux menées de l'administration depuis le début du projet d'étude d'impact.

En résumé, tout semble fait pour que les bilans des premières mises en œuvre de l'IA ne soient pas tirés en temps utiles, et surtout ne viennent pas contraindre ou contrecarrer les projets en cours et en préparation.

Car le SSI et la DTNum avancent, les projets se multiplient, même si les organisations syndicales n'en ont toujours pas obtenu la cartographie maintes fois promise (encore dernièrement au GT du 30/10).

En GT SSI justement, la DG avait affiché une prétention à tout maîtriser, grâce à l'expérimentation tous azimuts, sur les impacts tant sur l'organisation du travail que sur les missions. Mais sans méthode d'évaluation de cet impact, sans cadre, sans acteurs identifiés, cela ne reste pour la CGT finances publiques que de belles paroles.

Et surtout, aucun lien n'est fait entre le calendrier de ces expérimentations et celui de notre étude d'impact.

Aussi, vu le temps perdu, et pour que cette étude ne perde pas tout son sens et son utilité, la CGT Finances publique pense aujourd'hui qu'il est nécessaire d'introduire un peu « d'agilité » dans le processus, de souplesse sur le périmètre. La CGT Finances publiques a demandé d'acter en séance le fait que l'équipe projet pourra proposer d'inclure dans l'étude de nouveaux projets actuellement déployés ou en cours de déploiement et dont nous n'avions pas connaissance il y a 18 mois. C'est d'autant plus important que l'IA dont il est question aujourd'hui n'a plus grand-chose à voir avec celle dont il était question il y a deux ans. Il ne s'agit pas du tout des mêmes technologies, ni des mêmes usages, et donc les impacts ne sont pas les mêmes.

La DG a « validé » le fait que cette proposition serait soumise à l'équipe projet lorsqu'elle pourra se réunir.

Enfin « l'articulation » que l'administration impose avec l'étude ministérielle de l'INRIA interroge. Rien qu'un terme de calendrier, que signifie articuler une étude qui se conclut en 2025 avec une qui ne commencera pas avant fin 2026 ?

Nous avons bien compris que la DG nous poussait vers une possibilité d'abandon de l'étude d'impact de la FSR !

Or, compte tenu de l'ampleur du sujet et de la rapidité des changements, une unique étude ne saurait suffire à appréhender les enjeux !

BUDGET (POUR INFORMATION)

La CGT Finances publiques fait le constat que :

- En 2025, avant mise en réserve, les crédits Sécurité santé conditions de travail (SSCT) s'élèvent à 13,3 millions d'euros, répartis ainsi : 1,4 M enveloppe ministérielle, 2,7 M enveloppe régionale, 8,7 M enveloppe locale (dont 7,5 M pour les FS locales DGFIP).
 - En 2025, la DGFIP pouvait utiliser 342 000 € sur l'enveloppe ministérielle au titre du budget SSCT.
 - Du fait des délais de réponses et des étapes imposées en opportunité par la DG, nous n'avons pas pu mettre en œuvre sur 2025 l'étude d'impact de l'IA sur les conditions de vie au travail.
 - Afin de ne pas perdre plus de 250 000 € sur les 320 000 € d'autorisations d'engagements 2025, la DG a décidé d'engager des dépenses entre autres pour des formations en matière de gestion de la voix, prévention du traumatisme direct (soins vicariants), prévention des violences sexistes et sexuelles au travail, prévention des actes suicidaires, sans retenir les propositions de la CGT Finances publiques de dépenses axées sur l'organisation du travail et les conditions de travail à destination des services structurellement en souffrance au travail.
 - En 2025 les inspecteurs-trices en sécurité et santé au travail (ISST) ont effectué 16 visites dans des pôles amendes. **La CGT Finances publiques** a demandé à ce que les recommandations, qu'elle partage, soient suivies d'effets : immobilier, travaux d'aménagement des accueils et des circulations des usagers, applicatifs défaillants, organisation du travail et amélioration des conditions de travail à revoir, etc.
- Suite à une demande de solution globale à examiner par la FSR, la DG accepte de mettre en place au premier semestre 2026 des réunions techniques sur les pôles amendes ainsi que sur les CGC et les centres de contact, que nous avions demandées dans le cadre du plan de prévention sur les suicides.

POINT SUR LES SIGNALEMENTS EFFECTUÉS PAR LES AGENTS DGFIP EN 2025 (POUR INFORMATION)

Le nombre de fiches de signalements externes est passé de 2 392 en 2024 à 2 019 en 2025, celui de signalements internes est respectivement passé de 438 à 728.

La forte augmentation des signalements internes est probablement due en grande partie à l'arrivée de l'appli SignalFip, qui facilite la déclaration des signalements, mais en plus limite les possibilités de certaines directions de faire disparaître ces fiches ou de ne jamais les traiter ni les faire passer en Formation spécialisée.

Les services des particuliers et du recouvrement sont ceux qui signalent le plus de violences externes, les services des particuliers, de direction et des fiscalités des professionnels sont ceux qui déclarent le plus d'agressions internes.

Cependant, ces chiffres n'étant pas pondérés par le nombre d'agents dans chaque type de structures, ils ne donnent pas une photographie complète des services dans lesquels les agent-es supportent le plus d'insécurité. Rappelons également que ce qui est signalé n'est évidemment que la partie émergée de l'iceberg.

La CGT Finances publiques a principalement soulevé deux questions :

- Quid du devenir des fiches de signalements internes visant des directeurs-trices locaux ?

En effet, la DG nous avait répondu lors d'une précédente réunion que ces fiches passaient désormais systématiquement entre les mains de la directrice générale et des services RH de la DG. Mais nous voulions connaître le nouveau circuit de traitement et la FS compétente.

Ces fiches, si elles sont effectivement portées à la connaissance de la directrice générale ou au moins de la cheffe des RH, sont finalement traitées par la délégation interrégionale dont dépend la direction concernée.

Et la FS locale sera compétente, en présence du délégué interrégional en cas de besoin suite à analyse de ses services et éventuellement de la DG.

- Comment évaluer le nombre d'agressions sexistes ou sexuelles ou de harcèlement moral ?

SignalFip ne permet pas aux plaignant-es de désigner juridiquement l'agression dont ils-elles sont victimes (par volonté de la DG, qui craint que les agent-es ne maîtrisent pas suffisamment les termes juridiques adaptés). Comment, dans ces conditions, en faire des statistiques ?

La CGT Finances publiques a demandé les statistiques issues du traitement des fiches, donc a posteriori.

Le nombre de fiches 2025 clôturées étant insuffisant, les statistiques devraient pouvoir être établies en 2026, éventuellement par sondage.

SignalFip pourrait à terme évoluer pour permettre une catégorisation a posteriori des signalements.

La CGT Finances publiques a également demandé des retours sur les suites données aux fiches de signalement.

En effet, nous connaissons les fiches déposées, mais pas ce qu'elles deviennent, ni si les agent-es ont obtenu satisfaction. Les départements connaissent le même degré d'alerte. Nous avons revendiqué une doctrine identique, à savoir la possibilité de travailler de 7h à 13h sans récupération des heures non faites.

BILAN 2024 ET DU 1ER SEMESTRE 2025 DE LA PLATEFORME D'ÉCOUTE ET DE SOUTIEN TÉLÉPHONIQUE DE LA DGFIP (POUR INFORMATION)

Les psychologues de la société Pros-Consulte, disponibles 24h/24, 7j/7, ont reçu 1 153 appels d'agent-es en 2024 (dont 24 % émanant de cadres).

L'anonymat de ces appels est garanti ; il n'est levé qu'exceptionnellement, sur demande de l'agent-e, quand il souhaite être rappelé (jusqu'à 5 appels possibles). Le contenu de l'appel est toujours garanti, même en cas de levée de l'anonymat (seul le n° de téléphone est donné, donc rien sur la direction ou le service d'affectation).

NB : le dispositif prévoit aussi la possibilité de consulter jusqu'à 5 fois un psychologue en secteur libéral payé par l'administration.

Selon les cas de figure, le rôle de Pros-Consulte est de conseiller aux appelants de se tourner vers des psychologues, le médecin du travail, une association d'aide aux victimes, etc.

71 % des appelants sont des femmes, alors qu'elles représentent 57 % des effectifs de la DGFIP. Cet écart n'est pour l'instant pas expliqué par la DG.

Les agent-es de moins de 50 ans constituent 64 % des appelants, alors qu'ils représentent 52 % des effectifs.

Les agent-es appellent Pros-Consulte à 40 % pour des raisons personnelles, 19 % pour des conflits avec les collègues ou la hiérarchie, mais aussi à des taux plus faibles pour des ressentis de harcèlement moral ou de discrimination, démotivation, conflits de valeurs, etc. En plus de ces motifs, les cadres appellent également pour des demandes de conseils en « management ».

FORMATION AUX PREMIERS SECOURS EN SANTÉ MENTALE (PSSM) (POUR INFORMATION)

La CGT Finances Publiques a rappelé que le plan d'action de la DG relatif aux actes suicidaires, globalement axé sur la santé mentale, n'était pas à la hauteur des besoins face à la souffrance au travail ; il a plus à voir avec un plan de communication, d'accompagnement et de « coaching », d'acceptation et de résilience, qu'avec un véritable plan de prévention cherchant à lutter contre l'ensemble des causes.

Aucune solution n'est proposée en matière d'organisation du travail, de cohésion des collectifs de travail, de sens du travail, de « management », de conflits de valeur, d'injonctions contradictoires, d'insécurité professionnelle, de rythme des restructurations, de moyens alloués (dont les emplois), de règles de gestion (évaluation, mobilité, etc), de suivi médical... pour bien faire son travail et pouvoir bien articuler vie professionnelle et vie privée.

S'il est toujours bon que les agents soient formés aux premiers secours, que ce soit à travers la formation « classique », comme en matière de santé mentale, la démarche ne répond qu'à une prévention secondaire et individuelle.

Si la volonté de mettre en place une « culture » de bienveillance réciproque dans les collectifs de travail est louable, elle se heurte inévitablement à la réalité de la dégradation continue des conditions de travail.

La CGT Finances Publiques avait des remontées favorables sur les premières formations des agents aux premiers secours en santé mentale déployées par un prestataire différent de celui du marché national actuel (Pro Consult) pris par le SG des Ministères et sur lequel nous n'avons eu aucune communication ; il nous est donc difficile de nous prononcer dessus sans avoir pris connaissance du contenu. La DG nous a garanti que ces formations ne mettent pas en responsabilité les personnes qui les suivent mais permettent seulement de donner les bases pour mieux réagir face à un-e collègue en crise et en amont identifier les collègues qui semblent en souffrance. Mais quid du circuit administratif de prise en charge (encadrement et RH) et du suivi par la médecine de prévention et des psychologues de Pro Consult qui peuvent être actionnés dans le cadre du contrat national passé par le SG du Ministère ?

Quoi qu'il en soit, ces formations ne doivent en rien déplacer la responsabilité de l'employeur vers les salariés en matière de prévention des risques psychosociaux.

À la DGFIP, comme dans de plus en plus de secteurs, c'est le travail qui est malade et provoque des pathologies principalement liées au stress ou aggrave les pathologies pré-existantes. Y répondre efficacement et à long terme passe inévitablement par l'élimination des organisations du travail et de la gestion des personnels pathogènes.

KIT MINISTÉRIEL SUR L'AMÉNAGEMENT DES ESPACES DE TRAVAIL À L'USAGE DES SERVICES

(POUR INFORMATION)

Sur la période, la stratégie immobilière (SPSI) 2024-2028, se déploie dans un contexte budgétaire contraint, avec des crédits votés annuellement. Les objectifs sont la modernisation des espaces de travail, l'amélioration de la performance environnementale, la réduction des baux onéreux au profit d'un parc patrimonial entretenu et rénové, la baisse des consommations énergétiques et des gaz à effet de serre, ainsi qu'une meilleure utilisation des surfaces (densification, regroupement de services, modernisation des espaces utilisateurs).

Le parc immobilier des MEF est décrit comme globalement en bon état d'entretien et de maintenance, mais soumis à de fortes contraintes (réglementation amiante sur 90 % du parc, limites budgétaires interministérielles, difficultés de remontée de données fiables).

L'administration insiste également sur les enjeux de confort thermique, d'accessibilité, de sécurité et de réduction de l'empreinte environnementale (BIM, détecteurs de présence, gestion technique centralisée, tri sélectif, suppression des corbeilles individuelles, végétalisation, politique de mobilité des agents, gestion des déchets).

Le kit méthodologique d'aménagement des espaces de travail a été élaboré et diffusé à l'été 2025 à l'ensemble des directions.

Ce guide (environ 77 pages) vise à cadrer les projets immobiliers : prise en compte des usages réels des locaux (grandes salles, petits espaces, cloisonnement), observatoire interne des aménagements, méthode de co-construction avec les personnels et suivi en CSA et formations spécialisées.

L'administration précise que le projet ne repose pas sur une généralisation des flex-offices, mais sur des espaces collaboratifs, ouverts à la lumière, avec prise en compte des besoins fonctionnels des utilisateur-trices.

Toutefois la DGFIP est soumise à une obligation globale de réduction des surfaces.

Le kit doit être accompagné de webinaires à destination des acteur-trices immobiliers locaux, en lien avec les services de santé et sécurité au travail, notamment dans les sites multi-administratifs et en interaction avec le ministère de l'Intérieur.

La CGT Finances publiques a dénoncé un décalage important entre les orientations nationales portées dans le kit méthodologique issues des débats santé travail au niveau ministériel depuis 15 ans et leur mise en œuvre locale ou plutôt leur absence de mise en œuvre par la DGFIP.

Nous avons pris pour exemple le dossier d'impact à mettre en œuvre en cas de restructuration qui sert de base de travail mais aussi de base de dialogue social qui n'est quasiment pas mis en œuvre ou se réduit à un document endémique.

La CGT Finances publiques a aussi constaté et dénoncé :

- l'absence ou la faiblesse du dialogue social notamment dans les cités administratives et demandé la création de FS de site ;
- l'écartement des formations spécialisées au profit de simples fiches d'information en CSA local ;
- le fait que les dossiers d'impact de transformation et de restructurations ne sont pas systématiquement produits et examinés en local, malgré l'existence de préconisations ministérielles ;
- des consignes nationales peu ou pas appliquées par les services déconcentrés.

Concernant les cités administratives, **la CGT Finances publiques** a expliqué que nous avons dû passer par nos structures interprofessionnelles locales pour obtenir de quelques préfectures des réunions associant les agent-es, mais cela reste minoritaire.

La CGT Finances Publiques a rappelé la nécessité que la parole des agent-es soit réellement prise en compte et pas seulement formellement portée en conseil de cité sans garantie d'être retenue par les préfets.

L'administration a réaffirmé que l'objectif est d'accroître le dialogue social, avec des allers-retours entre l'administration centrale, les services locaux et les organisations syndicales sur les projets nationaux comme locaux.

Pour la CGT Finances publiques, le dialogue social se heurte à l'insuffisance et à la fiabilité des données (système d'information incomplet ou qui dysfonctionnent, la transparence sur le sujet de l'amiante, les ratios de surfaces (pas de plans normés), la garantie de stabilité des effectifs, etc, ce qui bloque les échanges. Elle demande une mise à jour et un complément des documents, notamment sur le nombre effectif de résidents etc lors des différentes étapes du dialogue social.

La CGT Finances Publiques a pointé plusieurs risques :

- un dialogue social « affiché » mais peu effectif, notamment faute de dossiers d'impact détaillés et de données consolidées ;
- des travaux en sites occupés décidés sans concertation suffisante ;
- une diffusion incomplète du kit et des notes sur l'importance du dialogue social ;
- la crainte que les contraintes budgétaires (économies de baux, densification, réduction de surfaces) prennent le pas sur les conditions de travail, la santé et la sécurité des agent-es.

La CGT Finances publiques a insisté sur la nécessité d'imposer certains éléments essentiels (utilisation effective du kit, obligation de diffusion locale, association systématique des formations spécialisées et des CSA) et de tenir compte des réalités de chaque site, y compris en outre-mer, ainsi que des suites et demandes des personnels et de leurs représentants.

En clôture, la CGT Finances publiques a reformulé plusieurs exigences :

- > **compléter et mettre à jour les documents SPSI et de politique immobilière, notamment sur les effectifs, les résidents concernés par les déménagements et les sites spécifiques (laboratoires, crèche, etc.) ;**
- > **garantir l'examen des dossiers d'impact en local, avec implication des FS et CSA ;**
- > **renforcer concrètement le dialogue social dans les cités administratives et les services en réseau ;**
- > **assurer une communication claire et transparente sur les enjeux, le calendrier, les impacts à court, moyen et long terme.**

L'administration a pris note de ces demandes et s'engage à améliorer la diffusion des informations, à associer davantage les acteur-trices locaux et à préciser les données manquantes dans les documents de référence.

Le prochain point d'étape devra notamment revenir sur les compléments documentaires, l'état d'avancement du calendrier (début 2026) et les premiers retours des webinaires et démarches participatives.

QUESTIONS DIVERSES (POUR INFORMATION)

- déménagements des personnels de la Dircofi IdF :

La CGT Finances publiques a demandé la reprise ou prolongation du bail sur le bâtiment évacué et rendu au propriétaire pour éviter les travaux en site occupé et les opérations immobilières dites à tiroir suite au retard pris par les travaux immobiliers sur le nouveau site.

La réponse ferme de la DG a été un refus lunaire. Contact sera pris avec la direction de la Dircofi pour calibrer ces opérations avec les services immobiliers de la DG.

Suite à l'interpellation de la CGT Finances publiques, la DG a garanti qu'il n'y aurait pas de télétravail imposé sous forme de télétravail exceptionnel, mais uniquement sur la base du volontariat.

- gestion des contaminations à l'amiante à la DDFiP du 72 :

La CGT Finances publiques a demandé le recensement des collègues contaminés à l'amiante dans les archives.

Pour la CGT Finances publiques, il s'agit de contamination active, ces archives étant des archives vivantes. À ce titre, la CGT finances publiques a demandé la délivrance d'attestations d'exposition à l'amiante.

La réponse de la médecine de prévention s'oriente vers la délivrance d'attestations de présence d'amiante et la DG doit décider des dispositifs de traitement des archives contaminées en collaboration avec le pôle amiante du ministère.

- Suivi des travaux des ISST sur les pôles amende :

Suite à la demande de la CGT Finances publiques d'utiliser les préconisations issues des visites des pôles amandes, qui corroborent notre analyse sur les problématiques immobilières (accueil), applicatives et d'organisation du travail comme des condition de travail dans ces services, la DG a accepté le principe d'un groupe de travail de la FSR dédié.

Un groupe de travail de la FSR dédié aux pôles amende aura lieu en 2026 pour analyser la douzaine de rapports des ISST sur les vistes des services amandes pour en tirer des solutions opérationnelles.

D'autres GT sur les SGC, CGF, SIP pourront être organisés en 2026 selon les mêmes modalités.

- absence de médecin du travail à la Martinique :

Le médecin de Guadeloupe ne pouvant pas couvrir la Martinique, une mission provisoire composée d'un médecin du travail et d'une infirmière sera déployée sur la Martinique pour effectuer les visites médicales et l'ensemble des prérogatives de la médecine de prévention en début de premier semestre 2026.