Formation Spécialisée du CSAL 65 du 15.09.2026 :

Enquête conditions de travail au SIE des Hautes Pyrénées.

Le 15 septembre 2026 la Formation Spécialisée du CSAL 65 avait à l'ordre du jour l'examen du Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels et du Plan Annuel de Prévention.

Ces outils ont pour objet, à l'examen des expressions des agents des services, d'évaluer les risques encourus par ceux-ci, d'évaluer leurs conditions de travail à l'aune de leurs expressions et d'envisager des mesures d'amélioration éventuelles à court ou moyen terme.

Ces outils sont en principe particulièrement utiles pour les acteurs de la prévention (Inspecteur Santé et Sécurité au Travail, médecin du travail) , les élu.e.s du personnel et la direction lorsqu'ils sont amenés à évoquer la situation de services en voie de réorganisation, absorbant de nouvelles missions, en transférant d'autres, en état ou pas de sous-effectif……

La FS du 15.09.2026 a pu constater que le SIE départemental était confronté à des évolutions importantes dans un état avéré de sous-effectif :

- Expérimentations en cours (transfert d'une partie du recouvrement au PRS),
- Intégration de la mission d'expertise émanant du PCE avec transfert de personnel du PCE,
- Passage à la facturation électronique,
- Rattachement au Centre de Contact des Professionnels
- Réflexion en cours sur l'accueil au centre des finances publiques de Tarbes.

Constatant les conditions dans lesquelles s'était effectué la consultation DUERP avec un nombre très réduit d'agents présents (constat que l'on retrouve dans d'autres services de la direction) et au regard des évolutions importantes que connait le service, la Formation Spécialisée décida le 15 septembre 2026 à l'unanimité des représentant.e.s du personnel et avec l'accord de son président (le DDFIP) d'engager une démarche ambitieuse de consultation de l'ensemble des agents du SIE sur leurs conditions de travail, les conditions d'exercice des missions, le relationnel au sein du service … (une démarche engagée également quelques mois auparavant au niveau du SIP départemental et en 2024 au niveau du pôle fiscal pour des raisons néanmoins différentes).

Une démarche s'inscrit par ailleurs pleinement dans le cadre du règlement intérieur CSA/FS DGFIP qui, dans son article 43, prévoit un tel dispositif.

Objectif de la démarche : Enquête de la FS centrée sur l'analyse du travail permettant à l'ensemble des agents de donner leur avis sur différentes thématiques :

- conditions de travail,
- conditions d'exercice des missions,
- organisation du travail
- relationnel (équipes de travail, management ….)
- sens du travail……etc

☞ La méthode en quatre temps.

1°) Présentation de la démarche à l'ensemble des agents par le Président de la Formation Spécialisée le 15.10.2026

2°) Elaboration d'un questionnaire anonyme transmis à l'ensemble des agents et encadrants.

3°) Entretiens individuels obligatoires (anonymat là aussi) effectués en binôme par un représentant du personnel et un représentant de la direction dans le cadre du mandat qui leur a été donné le 15.09.2026.

4°) La délégation (le binôme) rend compte de son travail devant la Formation Spécialisée qui en débat se prononce sur les suites à donner par un vote sur l'ensemble du rapport d'enquête.

☞ Le calendrier de la démarche :

Un groupe de travail (direction/organisations syndicales/ représentante locale du secrétariat général du Ministère) s'est réuni le 9 novembre 2026 afin d'élaborer le questionnaire qui sera remis aux agents.

- **Le questionnaire** comporte 40 questions et **sera transmis aux agents le 12 novembre 2026** par la représentante locale du secrétariat général – Mme Stéphanie Roques-.

- **Le délai pour répondre est de trois semaines** à compter de la réception.

Les questionnaires anonymes remplis seront transmis à Mme Stéphanie Roques chargée d'en effectuer une synthèse.

- **Les entretiens individuels sur la base des retours de questionnaires et d'une trame de questions élaborée en groupe de travail débuteront en principe le 18 janvier 2027.**

Les services RH fourniront par ailleurs une série d'indicateurs donnant tout élément de contexte utile (état précis des effectifs, temps partiels, jours arrêts maladie…..)

La CGT se satisfait de cette démarche approuvée à l'unanimité des représentant.e.s du personnel et du Président de la Formation Spécialisée.

Elle salue à cet égard l'attitude constructive de la direction et engage tous les personnels du SIE à s'inscrire eux aussi pleinement dans une démarche qui n'a d'autre vocation que de permettre à chacun de s'exprimer sur tout ce qui constitue le quotidien au travail alors que des réorganisations sont en cours.

L'objectif est clair : appréhender au mieux les problématiques liées au travail au sein du service en essayant d'apporter des éléments d'amélioration si cela s'avère nécessaire.

Les représentant.e.s CGT du personnel
Formation Spécialisée du CSAL 65