

COMPTE RENDU DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE DU 8 DÉCEMBRE 2025

1/ Présentation du DUER/PAP

Le DUERP 2025 a été effectué de manière allégée, sans réunion dédiée dans les services. L'alimentation s'est effectuée au fil de l'eau dans l'application Prév'action. La CGT est intervenue pour savoir si le DUERP est réellement devenu évolutif, ce qui pourrait apparaître comme une avancée pour pouvoir répondre plus rapidement aux agents. Pour l'instant, la direction n'a pas assez de recul sur ce nouvel outil. Nous serons vigilant sur ce point lors des prochains exercices.

Moins de risques ont été recensés cette année. En effet, beaucoup de risques liés aux bâtiments mentionnés en 2023 n'ont pas été repris.

Les chefs de services ont réactivé les risques existants ou en ont ajouté de nouveaux. Tous les risques ont été vus par l'assistante de prévention et pré sélectionnés pour alimenter le Programme annuel de prévention (PAP).

Lors de la création du DUERP/PAP, la CGT pensait que cet outil allait dans le bon sens car il permettait aux agents d'exprimer directement les problèmes qu'il rencontrait. Au fil des années, nous constatons un essoufflement du dispositif qui ne semble pas être pleinement utilisé par les collègues, faute de réponses concrètes à leurs difficultés.

Nous saluons la présence des chefs de services à cette instance de concertation sur le DUERP mais souhaiterions que des agents, hors chefs de service, soient également présents.

Le climat social à la DGFIP est tout sauf apaisé (vague de suicides, burn out, démissions ...), et la DDFIP 57 n'est pas un espace protégé de ce contexte national. Est-ce que le thermomètre DUERP prend bien la bonne température ?

La CGT a demandé aux chefs de services présents quel était leur ressenti sur la participation des agents aux travaux du DUERP. Malgré l'absence de réunion cette année, un des chefs de service présent a indiqué qu'il y a eu beaucoup de demandes des agents, avec des problématiques stables d'années en années, qui concernent principalement des difficultés métiers ou liées aux bâtiments. Les risques sont souvent traités individuellement et non collectivement. Pour la CGT, il y a certes des problèmes individuels mais nombreux, notamment les risques psychosociaux, découlent de causes structurelles (perte de sens au travail, sous effectifs ...).

Concernant plus particulièrement les risques psychosociaux (RPS), ils représentent 40,23 % des risques contre 25,5 % en 2024. Près de 50 % des RPS sont liés à la quantité ou la complexité du travail, la pression temporelle et la difficile conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Le second risque de RPS est le risque d'agressions et le contact avec la détresse sociale. Pour la CGT, l'augmentation des risques d'agression est en partie liée aux restructurations qui concentrent les usagers sur un nombre plus faible de structures et une dégradation du service public. Nous notons que chaque agression faisant l'objet d'une fiche de signalement est suivie d'effet par la direction local, à travers notamment l'Article 40 (signalement au procureur). La CGT a demandé que les RPS liés à l'accueil des usagers soient ajoutés au plan annuel de prévention.

Il a été évoqué par la direction que les risques liés au bruit et/ou à la chaleur ne seraient que des « irritants ». La CGT a rappelé que le bruit et la chaleur sont plus que des irritants, et peuvent avoir des répercussions importantes sur la santé des agents. C'est pourquoi nous alertons depuis des années sur les difficultés liées au changement climatique.

La DGFIP est une administration qui maltraite les usagers et les agents.

2/ Bilan annuel du télétravail

Le bilan annuel montre une forte diminution du taux de télétravailleurs en Moselle de août à décembre 2024. Bien qu'une baisse soit également constatée au niveau national en septembre 2024, le taux retrouve son niveau antérieur dès le mois d'octobre, ce qui n'est pas le cas pour la DDFIP 57 (6 à 8 points en dessous). Pour la CGT, ce différentiel important entre le taux national et le taux local est à mettre en corrélation avec la note départementale sur le télétravail qui a fait tant de bruits dans les services en Moselle. Nous avons demandé que nous soient communiqués les chiffres de 2025 pour vérifier si le taux se rapproche du niveau de la DGFIP ou reste durablement plus bas.

Sur 2024, la DDFIP 57 enregistre 0 refus de télétravail. Pour la direction, l'absence de refus montre la bonne gestion des services de la Moselle par les cadres intermédiaires. Pour la CGT, la situation n'est pas aussi idyllique, et cet indicateur ne reflète pas les remontées de terrain. De nombreux collègues sont mécontents de ne pas pouvoir télétravailler ou du nombre de jours accordés. Cela engendre de nombreuses frustrations. Nous rappelons aux agents, qu'en cas de désaccord, il peuvent tout de même poser leur demande sur SIRHIUS afin d'avoir un refus officiel, seule possibilité de recours pour l'agent.

Nous avons demandé à la direction si une réflexion était engagée localement sur le lien entre télétravail et sédentarité. A ce stade, aucune mesure n'a été prise mais cela sera étudié prochainement.

L'organisation des cadres et techniciens de la CGT a organisé une enquête sur le télétravail auprès de télétravailleurs. Le télétravail est plébiscité par les répondants. 95 % déclarent bien ou très bien vivre leur situation de télétravail. 51 % d'entre eux aimeraient télétravailler plus. 56 % déclarent économiser plus d'une heure de transport aller-retour par jour télétravaillé. 69 % déclarent adapter leurs horaires de travail grâce au télétravail. 77 % déclarent que leur principale motivation au télétravail est de trouver un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle. 54 %, principalement des jeunes de moins de 30 ans, déclarent être prêts à démissionner en cas de suppression du télétravail.

Le travail est aussi une question de santé. 75 % des répondants se sentent moins fatigué, contre 6 % plus. 34 % ressentent moins de maux de tête et de gêne oculaire contre 7,5 % qui en ressentent plus. 45 % déclarent ressentir moins de dépression et d'anxiété en télétravail.

Mais tout n'est pas rose avec le télétravail. 76 % déclarent avoir télétravailler en étant malade. 44 % avoir eu recours au télétravail au lieu d'un congé enfant malade (principalement des femmes). 46 % déclarent que leur temps de travail est plus élevé en travaillant à distance.

Concernent le collectif de travail, la mise ne place du télétravail a souvent été accompagnée d'une réorganisation des espaces, dans le but de faire des économies, sans consultation des travailleurs. La perception des impacts de ces réorganisations est mitigé (41 % positif, 36 % négatif).

Le télétravail, c'est toujours oui mais pas sans condition. La CGT revendique une prise en charge réelle de toutes les dépenses par l'employeur, le respect du temps de travail, la préservation du collectif de travail, le choix laissé au salarié de télétravailler ou pas, un véritable droit à la déconnexion. Pour plus d'info : <https://teletravail.ugictcgt.fr/>

3/ Bilan de la campagne d'entretien professionnel

Les agents sont très attachés à leur travail, et ils peuvent vivre mal l'évaluation professionnelle.

Le bilan présenté ne reflète pas forcément la réalité de terrain, la situation semble sous les radars. Pour les agents, le recours est conflictuel et nécessite un long parcours d'obstacles.

Les agents voient souvent les conséquences de l'évaluation deux ou trois ans après lorsqu'ils souhaitent demander la liste d'aptitude. Il vaut mieux que les choses soient dites plutôt qu'elles restent sous le tapis.

Nous voyons sur le bilan que les recours aboutissent souvent à des gains pour les agents. En 2024, sur 6 recours hiérarchiques il y a eu 1 rejet total et 5 acceptations partielles. En 2023, sur les 2 recours en CAP nationale, 1 admission partielle et 1 rejet. 54 agents ont demandé une correction de leur évaluation à leur N+1.

En Moselle, l'essentiel des recours s'effectuent sur le tableau synoptique et les résultats professionnels de l'année écoulée.

4/ Bilan budgétaire

Le budget a été utilisé dans sa quasi totalité. La CGT souligne que ses remarques ont été prises en compte quant à l'exécution du budget, avec une priorisation des besoins exprimés par les agents. Nous continuerons pour le prochain budget à être force de propositions à travers de nouvelles formations et actions de prévention.

La CGT réitère sa demande d'inventaire des besoins de l'ensemble des services en stores et murs antibruit.

5/ Annotation du registre

Une baisse des annotations du registre est constatée sur l'année 2025. Selon la direction, cela est dû en parti au fait que les remontées en matière de ménage sont signalées au BIL via Gestsup et non plus par le registre hygiène et sécurité. Pour la CGT, il est important que les agents continuent de faire part des problèmes rencontrés sur le registre. Gestsup, qui est une application de gestion accessible uniquement aux chefs de services, ne permet pas de rendre visible par l'ensemble les acteurs de prévention les problèmes d'hygiène rencontrés dans les services.

Un message a été affiché à la une d'Ulysse 57 pour permettre aux agents d'accéder plus facilement au registre.

6/ Questions diverses

➤ Sécurité des agents

A la suite de remontées quant à des problèmes de sécurité des agents lors de l'exercice de la mission accueil, les représentants du personnel ont demandé que le CSA en formation spécialisée se réunissent en 2026 pour aborder spécifiquement les questions liées à la sécurité et à l'accueil des usagers. Pour la CGT Finances Publiques, il n'est pas étonnant que les violences explosent, quand on concentre l'accueil sur peu de sites, avec de moins en moins d'agents pour exercer la mission. Nous avons demandé que le travail du délégué à la sécurité soit exposé aux membres de la formation spécialisée.

Nous avons à nouveau interpellé la direction sur le test grandeur nature du dispositif d'alerte qui devait être effectué. Nous craignons que si le dispositif devait être enclenché, les agents ne suivent pas la procédure, faute de communication en amont. Nous regrettons le manque de réactivité de la direction sur les problématiques de

sécurité soulevées par les agents et leurs représentants. Le temps de réponse ne nous semble pas adapté aux risques encourus.

➤ **Prévention des risques psychosociaux**

Les représentants du personnel présents ont demandé d'effectuer rapidement une visite de la formation spécialisée sur un site, afin de prévenir des risques psychosociaux.

Étant donné l'agenda contraint de la direction, celle-ci a proposé d'effectuer une visite début 2026 et de programmer des visites sur le thème de la prévention des risques psychosociaux.

Vos élus CGT en formation spécialisée