Compte rendu
Formation Spécialisée
du 14 octobre 2026

1. Présentation du DUERP / PAPRIPACT

À la mise en place du DUERP, la CGT avait salué cet outil qui permettait de partir des réalités du travail des agents pour élaborer un plan de prévention des risques professionnels.
Toutefois des années de dévoiement de nos Directions et d'absence de réponses ont éloigné cet outil de nos collègues. De plus, dans les services où un travail des agents a été réalisé, nous remarquons qu'aucun retour ne leur est fait sur les risques qu'ils ont fait remonter. La Direction a pris en compte notre remarque, à voir si pour une fois elle y répondra réellement.

La CGT Finances Publiques est intervenue sur l'augmentation des Risques Psycho Sociaux (RPS) traduisant à nos yeux une situation structurelle de mal-être dans nos services.

Deuxième point que nous avons abordé, la fermeture du Centre des Services Bancaires (CSB) fin 2027. Alors que le volet RH a fortement avancé, la CGT demande à la Direction d'être attentive au volet métier et au surtravail engendré par la sortie de la mission vers la Caisse des dépôts et Consignation (CDC).
Actuellement, il existe dans le service un fort taux de remplacement avec l'arrivée de nouveaux collègues, la direction a affecté sur ce poste un EDR A pour effectuer la formation de ces derniers.
Pour la suite, la Direction nous a annoncé que 7 collègues souhaitaient suivre leur mission sur Bordeaux et Mâcon (3 titulaires et 4 contractuels). La CDC ajuste encore la répartition du travail avec le nombre de lauréat des concours et des demandes en interne à la CDC. L'impact concret de la charge de travail pour les services de Metz sera plus visible en janvier.

Au sujet du ménage dans nos services, la CGT demande un bilan d'ensemble sur les dix dernières années d'externalisation des métiers de propreté. En plus de sous-traiter à des opérateurs privés qui exploitent jusqu'à la nausée les femmes de ménage, cette externalisation est désastreuse pour l'hygiène de nos locaux et, par extension, pour la santé de nos collègues. La CGT demande que nos directions sortent de leurs dogmes libéraux et ré-internalise le travail de propreté au sein de notre ministère.

2. Présentation du Plan Directionnel handicap 2025-2026

Pour la CGT, dans une DGFIP de moins en moins humaine où le travail s'ensauvage, nous rappelons malheureusement que les agents en situation de handicap peuvent subir de fortes difficultés. Avec un agent et une agente sur 10 en position de handicap à la DDFIP Moselle, notre direction se doit d'être exemplaire et la CGT Finances Publiques 57 sera toujours vigilante sur cette question.

3. Présentation du Bilan Social

La CGT se réjouit que le Bilan Social n'ait pas été amputé de nombreux éléments qui nous permettent d'avoir une analyse syndicale à partager avec vous.

3.1 - Les moments dits de convivialités

Nous rappelons que ce n'est pas à coup de bowling que l'on recrée un lien usé par la destruction de nos emplois et de nos missions.
De plus en plus d'agents refusent d'y participer et nous font même remonter leurs craintes que ces moments deviennent obligatoires. La direction a répondu que ces moments ne revêtaient en aucun cas un caractère obligatoire et qu'en cas d'absence, les journées des agents s'articuleraient autour d'une organisation normale de travail, avec la possibilité ou non de bénéficier de télétravail selon les modalités et nécessités de service.

3.2 - Les écrêtements

La CGT déplore le nombre d'agents écrêtés encore trop élevé qui représentent l'équivalent d'1,6 temps plein. Il existe encore du travail gratuit au sein de la DGFIP, ce qui est interdit par toutes les conventions internationales.

3.3 - Le volet déontologique

La CGT Finances Publiques a alerté sur la recrudescence de procédures déontologiques, elle a noté un durcissement de la direction à l'encontre des agents mais remarque que lorsqu'il s'agit d'assumer un désastre informatique ou autre, il n'y a pas de sanction derrière. Elle dénonce une situation dans laquelle on constate clairement 2 poids 2 mesures.

3.4 - Fiches de signalement

On note une explosion des fiches de signalement, de 26 en 2023 à 77 en 2025 (alors qu'en 2026 nous sommes déjà à plus d'une cinquantaine de fiches début octobre).
Pour la CGT ce chiffre n'est pas forcément représentatif d'une augmentation des situations problématiques, il peut simplement signifier que les agents sont plus enclins et encouragés à les signaler. À la CGT, nous préférons que ces problèmes soient exprimés par les agents afin d'être quantifiés mais surtout traités par notre administration.
Sur les fiches de signalement ayant une cause externe au service, la CGT souligne des remontées plutôt positives des collègues sur la prise en charge de la direction. Néanmoins, l'avis diffère largement sur le cas des traitements de fiches internes qui, selon l'avis général, aboutissent trop peu souvent à des mesures adéquates.

3.5 - Taux de couverture et postes cumulant des items négatifs

La CGT alerte la Direction de la baisse continue du taux de couverture des emplois (différentiel entre les effectifs réellement disponibles et les emplois recensés dans TAGERFIP).
Entre 2023 et aujourd'hui, celui-ci est passé de 87,96 % à 83,72 %. Sur 100 agents devant être présents dans les services, il en manque quotidiennement 17.
Cette situation a des répercussions sur la charge de travail, sur les risques psychos sociaux et sur le mal-être dans nos services, le SIE de Thionville se trouvant lanterne rouge du taux de remplacement avec un chiffre de 73 %. Les postes cumulant le plus d'ITEMS négatifs se trouvent toujours être les SGC ainsi que les SIP de notre département.

3.6 - Observatoire Interne 2025 en Moselle

La CGT a rappelé les différences notables relevées entre la Moselle et le national lors de l'Observatoire Interne en soulignant que la Moselle n'est pas un îlot de prospérité. Le directeur lui-même reconnaît que nous ne sommes pas porteurs d'une vision idyllique de la DGFIP, bien au contraire.
Voici quelques chiffres tirés de notre journal « Le Chardon » :

Sur de nombreux points, **les agents de la Moselle ont une perception différente de ceux de la DGFIP dans son ensemble :**

- ce que le manageur dit et pense de mon travail : - **8 points**
- la charge de travail : - 6 points
- la rémunération : - 6 points
- la reconnaissance et la valorisation : – 6 points
- le fonctionnement efficace : - 4 points
- le rôle des responsabilités bien définies : - 4 points
- le manager veillant à la cohésion des équipes : - 3 point
- la confiance de mon manager dans mon travail : - 3 points
- le contenu du travail : - 3
- les conditions matérielles de travail : - 3 points
- La direction va t-elle dans le bon sens ? Pour les Mosellans 3 points de moins que la moyenne nationale.

4. Retour d'expérience fortes chaleurs

La CGT Finances Publiques a souligné que les problèmes climatiques ne concernaient pas que les fortes chaleurs et a alerté sur la vétusté bâtimentaire et le manque d'anticipation face aux différents événements climatiques. Les vagues de froid sont également sujettes à questionnement quand on sait que dans certains services il fait 15,9 °C le lundi matin. La direction a traduit ce manque d'anticipation par la nécessité d'intervention des prestataires sur les modes de chauffage des infrastructures et prend note qu'il s'agit d'un véritable problème qui nécessite de gros investissements.

Sur cette problématique aléas climatiques, la CGT Finances Publiques exige que cette question soit abordée réellement par notre employeur. Ce sont 78 % de nos bâtiments qui ne sont pas adaptés aux changements climatiques. Dans ces bâtiments les agents ont très chaud l'été et parfois très froid l'hiver. En France la vague de canicule a généré 8500 décès supplémentaires, dont de nombreux travailleurs.
Pour la CGT, cette mise en conformité de nos espaces de travail nécessite énormément d'argent et ce n'est pas avec un budget d'austérité que cela pourra être fait.

5. Plan d'actions « Améliorer les conditions de travail et prévenir les risques suicidaires – Action 13 »

La CGT ne voit pas le lien entre les espaces de discussion au travail (EDT), les RPS, et les risques suicidaires. Pour nous, ce dispositif n'est là que pour cocher des cases sur le dit dialogue social et ne répond pas aux problématiques de travail ou aux risques suicidaires.

6. Points divers

- **Distributeurs de Produits d'hygiène féminine**

La CGT Finances Publiques 57 avait revendiqué la mise en place de distributeurs de produits d'hygiène féminine à titre gratuit dans l'ensemble de nos services. Suite à l'acceptation de son projet sur leur financement, la CGT a demandé où en était la commande. La direction a répondu que tout était en ordre et que les distributeurs devraient être installés avant la fin de l'année.

- **Formation vélo**

En groupe de travail, la CGT a demandé qu'une véritable formation cycliste soit mise en place comme il se fait pour les conducteurs de voiture (formation CENTAURE). Pour une première formation ce sont 15 agents qui ont exprimé leur intérêt. L'opération sera reconduite l'an prochain.

- **Formation aux Risques Psycho Sociaux**

Deux de nos représentantes ont suivi la formation proposée par la CGT sur l'initiation aux Risques Psycho Sociaux en soulignant les bénéfices de cette dernière. Nous avons également proposé la mise en place de formations complémentaires sur le secourisme en santé mentale. La direction va étudier la question et pérenniser la formation d'initiation.

Les élus de la CGT Finances Publiques Moselle