



Déclaration liminaire de la Formation Spécialisée du 25 Juin 2026

Ce Comité Social d'Administration en Formation spécialisée (CSA-FS) s'ouvre dans une énième période de canicule. La CGT considère que ce n'est pas aux collègues de payer des années d'inactions gouvernementales sur ce sujet. De nombreux bâtiments de la DGFIP ne sont pas adaptés au changement climatique que nous subissons. Cela renforce un peu plus le sentiment d'invisibilité des agents vis à vis d'une direction sourde aux appels à l'aide concernant les conditions de travail générales. Les mesures prises par vos services lors de cette canicule en sont un exemple flagrant. Combien de collègues seraient prêts à faire une journée de 6 heures pour finalement perdre au minimum 1h30 chaque jour sur la pointeuse ? Combien de collègues devront jongler entre le télétravail et des enfants à la maison faute d'écoles adaptées ?

La CGT revendique lors de ces périodes de canicule, la banalisation de la journée de travail (sans perte horaire), des autorisations d'absence pour les parents d'enfants dont les écoles sont fermées et la présence d'au moins une salle de fraîcheur dans chacune de nos structures.

Concernant l'observatoire interne de la Moselle, il montre une nouvelle fois que notre département n'est pas un îlot de prospérité au milieu d'une DGFIP en plein naufrage. Les premières analyses de la CGT mettent en avant des dégradations fortes dans certains items et un différentiel important avec la moyenne nationale.

- 24 % de collègues motivés, perte de 5 points en un an (différence de 3 points avec le national)
- 38 % de collègues fatigués, en progression de 4 points (différence de 5 points avec le national)
- 47 % de collègues motivés par leur travail, en baisse de 5 points (différence de 4 points avec le national)

Dégradation générale des items relatifs à la relation entre les agents et la hiérarchie.

Mon manager :

- est ouvert aux nouvelles méthodes de travail -2 points
- veille à la cohésion des équipes -7 points
- s'investit dans le développement des compétences -4 points
- me dit ce qu'il pense de mon travail -5 points
- me fait confiance -3 points

Des différences notables avec la moyenne nationale notamment sur la cohésion (3 points) et le développement de compétence (8 points)

Sur la reconnaissance et le contenu du travail :

- une baisse de 5 points sur le contenu du travail
- une baisse de 3 points sur ma rémunération (29 % d'avis favorable comme par hasard)
- une baisse de 5 % sur ma reconnaissance et valorisation