



## Compte-rendu du CSAL-FS du 18 mars 2026

De nombreux points étaient à l'ordre du jour de cette réunion de la Formation Spécialisée ; initialement prévue sur une demie journée, elle s'est prolongée l'après-midi.

### 1. PV de la précédente instance (20/11/2025)

La validation est reportée à la prochaine réunion.

### 2. Information sur la campagne de mise à jour du DUERP 2026

Cette année, un recensement exhaustif auprès de tous les agents est organisé. Les réunions d'équipe et remontées doivent être effectuées pour le 30 avril. Les agents ont été destinataires des documents transmis aux encadrants. Le site intranet de la Disi sera actualisé avec ces informations.

**La CGT vous recommande de vous saisir de ces réunions de service pour remonter les situations que vous rencontrez dans votre quotidien au travail et qui vous exposent à des risques.**

**Par exemple, le stress chronique généré par la surcharge de travail a un impact réel sur la santé. Faire apparaître dans ce document les services où le sous-effectif est patent permet de renforcer les représentants du personnel dans leurs exigences d'avoir des effectifs à la hauteur des missions.**

### 3. Compte-rendu de la visite de la Formation spécialisée à la CID de l'Indre.

Une délégation de la FS est allée à Chateauroux rencontrer les agents de la CID de l'Indre le 4 novembre 2025.

La visite des locaux et la discussion avec les deux agents ont permis de recenser les améliorations à apporter à leurs conditions de travail.

Le responsable de l'Esi de Tours est en lien avec son homologue de la DDFIP 36 pour les sujets bâtimentaires qui sont ressortis : entre autres, remplacement des dalles endommagées, modification sur les locaux techniques d'étage (retrait des lavabos proches des baies), encapsulation de dalles de sol amiantées (l'inspecteur santé sécurité au travail rappelle toutefois que le retrait est préférable). Certains travaux ne sont pas envisageables eu égard aux coûts (ouverture de portes dans les locaux techniques d'étage donnant sur les couloirs).

Des rappels doivent aussi être faits sur les modalités de saisine de la CID (utilisation d'Alim Assist).

L'effectif de seulement deux agents est un point de fragilité pour l'équipe, puisque la moindre absence (congrés, maladie, formation) laisse un collègue seul pour accomplir la mission sur tout le département.

**La préconisation du rapport de visite, à savoir combler le 3ème poste vacant, ne pourra malheureusement pas aboutir, la Directrice ayant décidé de le supprimer purement et simplement en 2026, dans le cadre des 550 emplois encore supprimés cette année à l'aune des restrictions budgétaires !**

### 4. Présentation du plan Dgfig 2025-2027 sur l'amélioration des conditions de travail et sur la prévention des risques suicidaires

Le plan comporte 22 mesures et 39 actions.

Le risque suicidaire couvre un périmètre large : idées suicidaires, tentatives et actes suicidaires.

Les 3 axes sont prévenir, agir et accompagner.

Les encadrants sont très souvent cités dans le guide, avec la proposition de mesures de prévention à leur disposition, des formations, et des échanges entre pairs.

Le bilan du DUERP a une importance considérable ; cette campagne devra inclure un focus très précis sur la prévention en matière de Santé Mentale.

La Directrice indique qu'elle souhaite que la parole se libère du côté des agents.

Les propositions d'actions dépendent aussi de la Formation Spécialisée, avec la programmation d'actions de formation ; notamment la formation aux premiers secours en santé mentale, qui doit être étendue aux représentants du personnel et aux encadrants. Un secouriste formé en 14 heures doit être référencé, mais pour les directions multi-sites, il faudra élargir cette formation à plusieurs personnes.

Un plan d'actions locales doit être décliné suite aux résultats de l'observatoire interne de chaque Direction.

Une réunion par an de la Formation spécialisée doit être dédiée à l'examen des conditions de vie au travail, et une réunion par an pour le bilan.

**La Direction Générale a été poussée par les organisations syndicales, à prendre le sujet à bras le corps suite au nombre important de suicides et tentatives en 2025. Eviter que des collègues ne passent à l'acte, et plus globalement éviter cette montée des risques organisationnels et psycho-sociaux, ne pourra se passer, au-delà de la prévention « psychologique », d'un changement de braquet en matière de politique appliquée à la DGFIP. Il faut arrêter les restructurations permanentes, les suppressions d'emplois, les pressions statistiques, l'industrialisation des tâches de travail, l'arbitraire dans les carrières et la mobilité.**

## **5. Présentation du Guide méthodologique "Enquête de la FS sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire"**

Ce guide Ministériel présente la possibilité pour le CSAL FS de diligenter une « enquête » sur les conditions de travail dans un service suite à un acte suicidaire à travers la constitution d'une délégation de la FS. L'acte suicidaire regroupe la notion de tentative de suicide ou suicide.

Cette situation est un événement dramatique qui exige d'abord une gestion d'urgence par les responsables de service et dans un second temps, en lien avec la Formation Spécialisée, nécessite une analyse approfondie des conditions de travail à travers une « enquête ».

L'objectif de ce guide est d'accompagner les agents dans l'exercice de leurs missions et la conduite de leurs travaux.

Le guide présente une méthodologie avec 8 grands principes et 6 étapes, le guide est complet avec de nombreux exemples.

Il est possible de faire appel à un prestataire extérieur pour avoir un support lors de l'enquête.

Lors de l'enquête, la délégation de la FS est aidée par les expertises du médecin du travail, l'assistant du service social, l'ISST ( Inspecteur Sécurité Travail)

Cette « enquête » ne se concentre que sur les conditions de travail dans le service où travaille l'agent, elle ne doit pas se substituer à l'enquête administrative et enquête judiciaire. Elle ne doit pas chercher à désigner les coupables, responsables, à rechercher la cause de l'acte mais se concentrer sur les conditions de travail, à savoir l'analyse des contraintes professionnelles de l'agent et du service.

Il s'agit de faire émerger les éventuelles difficultés professionnelles et proposer des mesures de prévention et d'amélioration des conditions de travail. L'enquête peut déboucher sur un plan de prévention.

La dimension émotionnelle est à prendre en compte dans ce type de situation.

**Analyse : ce guide présente une méthode pour aider le CSAL FS dans le cadre d'une « enquête » pour ce type de situation. Souhaitons ne jamais connaître cette situation au sein de la DISI CO. On ne pourra jamais évacuer la dimension émotionnelle et mener une enquête en ne se concentrant que sur les conditions de travail en faisant abstraction d'autres éléments.**

## **6. Point d'information sur le déménagement de l'ESI de Rennes ;**

Le site retenu est Magenta, situé dans le centre ville de Rennes. La direction de l'immobilier est en charge de la préparation des travaux, qui concerneront le RDC et le 1<sup>er</sup> étage ; le bâtiment va faire l'objet d'un grand remembrement, mais le premier étage est déjà en très bon état.

Les besoins ont été grossièrement spécifiés (effectifs, stockage, besoin en cablage, prises électriques etc..).

La Dimmo va piloter l'opération mais va aussi définir un cahier des charges pour exprimer le besoin. Il doit s'appuyer sur des entreprises qui vont être retenues dans un marché avec un planning et un budget à hauteur de 2 millions d'euros.

La confection des plans devra tenir compte de la logique de travail et de la dynamique d'équipe.

En terme de calendrier, l'annonce initiale de fin de 2027 était optimiste, et le déménagement aura plutôt lieu en 2028, avec des scénarios entre février et juin.

Des groupes de travail ont été organisés au sein des pôles de l'ESI de Rennes et ont permis aux agents de s'exprimer et de soulever les questions de manière collective.

Des thématiques communes ont aussi été identifiées, nécessitant des groupes de travail transverses.

Un plan d'action détaillé va être rédigé, qui va permettre d'accompagner le mouvement.

Solidaires soulève la problématique de l'ascenseur qui servirait à la fois de monte charge et d'ascenseur pour les équipes de CID.

Le local de stockage proposé initialement était du mauvais côté par rapport au restaurant, la direction de l'immobilier a revu sa proposition pour tenir compte de cette contrainte.

Le besoin de places de stationnement pour les véhicules de l'Assistance est validé, ainsi que le besoin de donner un accès aux camions de livraison.

L'atelier de préparation du matériel informatique sera localisé au 1<sup>er</sup> étage.

Concernant les inquiétudes sur la restauration collective, avec potentiellement 115 convives supplémentaires, une rénovation de la cantine est prévue. Ce qui n'empêchera probablement pas des files d'attente les mardis et jeudis.

Concernant les mobilités, la Directrice indique ne pas avoir de solution de parking, sa priorité étant de donner les informations au bureau de l'immobilier. Elle indique donc qu'il n'y aura pas de places de stationnement dans l'enceinte même de la Drfip, et préconise les trajets de mobilité douce.

Le bâtiment a fait l'objet de rénovations, mais certaines parties (cloisons, dalles de planchers) sont amiantées, ce qui implique de ne pas y toucher (les coûts du désamiantage sont très élevés).

Concernant les sanitaires, il n'est pas prévu d'en ajouter à ceux existants, et rien n'empêchera les personnes d'accéder à ceux des autres étages ; de même, les salles de réunions (lesquelles ?) seront mutualisées avec la DRFIP.

La directrice a négocié uniquement des places pour les véhicules de fonction ; elle envisagera si nécessaire de contacter des stationnements publics pour obtenir des cartes.

Nous avons posé la question de l'accès au site pour les collègues en horaires atypiques (7h00-20h00) : les bâtiments ne seront pas bloqués, les agents auront accès à l'ensemble du bâtiment et les transports en commun sont déjà en activité (Oui sur la ville de Rennes, mais le secteur rural semble oublié de la Directrice).

Le responsable d'établissement précise cependant qu'il n'y aura pas de place réservée mais que les collègues arrivant à 7 heures seront les premiers et auront donc des places de parking sur le site. C'est une bonne nouvelle pour les collègues qui habitent loin de Rennes et ne disposent pas de transports en commun.

Nous avons demandé, en intersyndicale, à visiter les locaux, afin de faire un état des lieux de l'existant avant le 18 avril. La Direction n'y voit pas d'inconvénient mais elle estime que le délai est trop court.

Elle nous présentera également une fiche d'impact, document obligatoire pour toute réorganisation importante.

## **7. Présentation du regroupement de l'ensemble des agents affectés du Pôle d'intégration des professionnels sur le site de Marsauderies (ESI Nantes)**

Cette opération consiste en un déménagement qui comprend :

- le déplacement des 7 agents et du chef de service du site de Coulongé vers le site des Marsauderies ;
- le déplacement d'un agent du pôle FE du bureau 1/15 vers les espaces communs de

travail (bureau 1/12 - passage de 9 à 10 agents)

Le but de la Direction est de regrouper tous les services du chef de service sur un même site des Marsauderies. Auparavant il était obligé de se déplacer entre les 2 sites.

Le site de Coulongé se vide petit à petit , une aile est pratiquement vide.

## **8. Examen des exercices et/ou alertes incendies**

Les ESI de Rennes et de Tours ont réalisé un exercice incendie depuis le dernier CSAL FS.

Pas de remarque particulière sauf à Rennes où des agents du troisième étage n'ont pas évacué, l'établissement ayant reçu une information selon laquelle il s'agissait d'un déclenchement intempestif.

Un rappel a été effectué depuis auprès des collègues sur l'obligation d'évacuer le site lors de tout déclenchement de l'alarme incendie, y compris lorsqu'un déclenchement intempestif est identifié.

## **9. Examen du registre hygiène sécurité arrêté au 27/02/2026**

2 annotations du registre ont été traitées depuis la dernière instance :

ESI TOURS : toilettes hommes fermées au premier étage

Réponse : La cuvette des WC dans ces toilettes a été cassée (semble-t-il volontairement).

Les devis sont demandés pour les réparations (sans doute lourdes, et qui nécessiteront l'intervention de trois corps de métier différents). Dans l'attente de la réalisation de ces travaux, il n'y a pas d'autre choix que de fermer ces toilettes.

ESI ANGERS : nuisances olfactives

Réponse : Les nuisances olfactives existantes sont malheureusement connues depuis de nombreuses années au regard de l'état CVC du bâtiment.

De façon constante, le budget des travaux de réfection des équipements de ventilation du sous-sol sont sollicités depuis 2021, malheureusement sans succès.

Même si certaines nuisances olfactives perdurent le RESI confirme que les soucis disparaissent lorsque la purge du bac à graisse est effectuée, il y a eu une amélioration depuis 2020 .

## **10. Examen du tableau de suivi des accidents de service ;**

Aucun commentaire sur le tableau de la part des OS

## **11. Suivi des actions du CSAL FS ;**

Une visite de la CID Blois est programmée pour le premier trimestre 2026

## **12. Avenir immobilier de l'ESI de Nantes dans le cadre de la feuille de route immobilière 2024/2028**

Le regroupement de tous les agents de Nantes sur le site de Marsauderies est toujours à l'ordre du jour, peut-être qu'un jour le rêve de M Bellanger, ancien DISI, sera réalisé.

Il n'y a pas de réflexion approfondie pour l'instant de la part de la DISI. Il n'y a pas d'obligation de quitter Coulongé pour l'instant.

La place existe à Marsauderies, cela nécessitera des travaux, cependant il ne faudra pas que ceux-ci aient un coût excessif.

Une information intéressante lâchée par la DISI : sur le site des Marsauderies se trouve une partie de l'ESI et de la DISI, la direction envisage de déplacer la DISI sur un autre site et elle a évoquée la possibilité de **déménager la DISI sur le site de l'ESI TOURS (sic)**.

### 13. Déménagement de la CID18 dans de nouveaux locaux de la DDFiP du Cher

Nous serons vigilants sur les nouvelles conditions de travail des agents, la CID 18 comprend deux agents. La RESI Orléans échange avec la DDFIP 18

### 14. Questions diverses

Nous avons interpellé la Direction sur le point suivant sur l'ESI d'Orléans :

Serait-il possible de demander un jour de télétravail supplémentaire par semaine quand on est obligé d'utiliser son véhicule perso et que l'on habite à une certaine distance de son travail dans le cadre de la possible augmentation du prix du carburant en lien avec le conflit .

Réponse de la Direction :

Cela relève d' une décision nationale pour toute la fonction publique et cela n'est pas du ressort de la DISI. La Directrice l'a opposé aux possibilités de télétravail supplémentaires offertes pendant les intempéries qui relevaient quant à elles de situations locales particulières.

Ajout suite au CSAL :

A Orléans, lors de son passage dans l'établissement début février, la Directrice a **imposé un retour à 2 jours maximum de télétravail pour les services d'exploitation, le CQ et l'Intex**. La demande des agents qui ont beaucoup de route est donc de pouvoir bénéficier des 3 jours pour diminuer leurs frais de route. Les 3 jours sont déjà prévus au niveau national, donc la décision relève bien de son pouvoir.

|                                                  |                                |
|--------------------------------------------------|--------------------------------|
| <b><u>Vos représentants Cgt en CSAL FS :</u></b> |                                |
| Laurent Pruvost (titulaire)                      | Bruno Ronflé (suppléant)       |
| Cynthia Cailler (titulaire)                      | Sandrine Teurtrie (suppléante) |

N'hésitez pas à nous contacter pour toute information