Formation spécialisée du CSAL :
Compte-rendu de la réunion du 04 novembre 2026

Toulouse, le 06 novembre 2026

La totalité des points à l'ordre du jour de la séance du 09 octobre n'ayant pu être traitée, l'instance s'est terminée le 04 novembre 2026. Des compte-rendus des points abordés le 09/10/2026 ont déjà été faits (la création du service départemental des impôts fonciers, le nouveau logiciel de téléphonie au sein du CCA, le point immobilier de la nouvelle cité administrative et la suppression des PCE). Vous les retrouverez sur notre site :

https://31.cgtfinancespubliques.fr/instances/formation-specialisee-ex-chs-ct/article/creation-du-service-departemental-des-impots-fonciers-sdif-une-machine-a
https://31.cgtfinancespubliques.fr/instances/formation-specialisee-ex-chs-ct/article/nouveau-logiciel-de-telephonie-big-brother-is-watching-you-encore-plus
https://31.cgtfinancespubliques.fr/instances/formation-specialisee-ex-chs-ct/article/cite-administrative-certaines-revendications-avancent-beaucoup-d-autres-sont-au
https://31.cgtfinancespubliques.fr/instances/formation-specialisee-ex-chs-ct/article/scission-des-pce-a-quoi-bon

L'ordre du jour était le suivant :

5- Bilan périodique des RSST
6- Bilan périodique des signalements :
7- DUERP-Papripact
8 - Questions diverses

5- Bilan périodique des RSST (registres sécurité santé travail) :



La majeure partie des requêtes figurant dans le RSST se rapporte à l'ambiance thermique dans les bureaux, en particulier sur le site de la Cité au cours de l'été. A ce jour, de nombreux dysfonctionnements restent avec le statut « en cours » tels que :

- SIE du CFP MURET demande de solution de climatisation pérenne depuis le 6/07/2026 ;
- SIE ST GAUDENS : réparation d'un ventilo convecteur déjà très bruyant en mode clim qui la sera encore en mode chauffage.

Changement de saison mais toujours des problèmes de températures dans les bureaux. La mise en service tardive du chauffage, le dysfonctionnement des appareils lors de cette mise en service génèrent des conditions de travail dégradées. Le coût d'une journée de chauffage mis en avant par la direction est largement tronqué par le coût de l'ensemble des chauffages d'appoint auxquels doivent avoir recours les agents.
Il est demandé la mise en œuvre d'un calendrier d'intervention des entreprises de chauffage afin de maintenir des ambiances thermiques adaptées au travail de bureau.
Après l'installation de M FAUCHIER à la tête de la BIL, dans le cadre du plan d'action fortes chaleurs, la direction prévoit des groupes de travail par site afin d'établir un état des lieux et un plan d'action.

L'hygiène et le ménage des locaux sont une autre source majeure de saisie des RSST :
- ménage partiel nécessitant une intervention particulière supplémentaire ;
- toilettes bouchées, chasse d'eau défectueuses ;
- bouches d'aération et brise vues très sales ;
- fontaines à eau défectueuses pour lesquelles un état des lieux est demandé.

6 - Bilan périodique des signalements

Les signalements externes semblent de plus en plus violents et insultants, même si en nombre ils ne sont pas en augmentation. Ils sont suivis et des lettres de rappel à la courtoisie sont envoyées. Le nouveau Directeur a donné son accord pour une convention avec les services de police qui permettra un meilleur suivi des affaires.

Encore une fois, les signalements d'ordre interne nous alertent sur l'attitude de certains chefs de service et certaines paroles comme « vous pouvez faire une fiche de signalement, je m'en fiche ! » laisse penser qu'un sentiment d'impunité se développe...Est-ce à juste titre ? Les chefs de services sont rarement sanctionnés pour leurs écarts.

La Direction prend l'attache des cellules Déontologie et Conditions de Vie au Travail de Bercy pour traiter ces signalements, il y a des enquêtes administratives qui peuvent déboucher sur des sanctions qui ne peuvent pas être communiquées.

Pour la CGT 31, harcèlement, discrimination, racisme, intimidation et humiliation n'ont pas leur place dans les relations de travail et doivent être sanctionnés.

Pour rappel, 7 suicides et 26 tentatives de suicide sont à déplorer au sein de la DGFIP et alors qu'il y a beaucoup de communication sur le plan anti-suicide de la DG, il faut des actes !

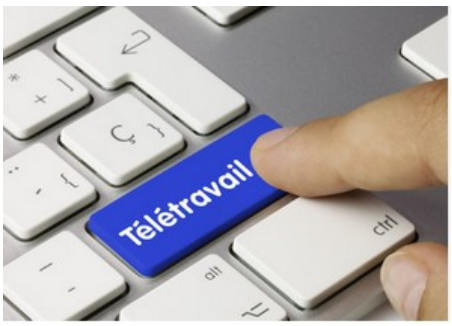
7- DUERP-Papripact

Un grand nombre de situations exposées sont relatives aux risques psychosociaux (163 lignes) :
- charge de travail ;
- perte de sens au travail (industrialisation, la charge de travail, exigence de résultats sans approfondissement) ;

La direction présente un plan d'action. Les réponses aux risques psycho sociaux renvoient aux divisions RH et métiers .
Mais les effectifs ne font que diminuer, il est à prévoir que ces lignes ne fassent qu'augmenter. La création d'espaces de dialogue formalisés, normés dont la direction demande la mise en place n'est pas une solution au manque de moyens qui usent les agents, ne permettront pas d'apporter des réponses plus rapides et satisfaisantes aux usagers, le problème reste entier.

Les risques pouvant être traités par une intervention de la BIL font l'objet d'un listing particulier comprenant 106 lignes dont la majeure partie n'est pas encore réalisée, 42 lignes en cours et encore 40 lignes sans début d'action.

8 - Bilan 2025 du télétravail



Nous avons insisté sur la nécessité de tenir des réunions annuelles pour maintenir un équilibre indispensable du travail en mode mixte. La « phase de dialogue » évoquée en page 2 du document doit être réelle ce qui est loin d'être le cas dans les services. Le télétravail ne doit pas se négocier de manière individuelle dans le bureau du chef de service. Il doit faire l'objet d'échanges au sein de l'équipe de travail pour atteindre cet équilibre, indispensable pour une meilleure organisation, une équité et une transparence prévenant les risques de tensions dans les équipes.

Sur le bilan, il est constaté que le télétravail ponctuel est majoritaire, ceci est la conséquence des consignes données aux chefs de service.

Sur le taux de télétravailleurs par famille de service, c'est sans surprise que ce sont les services qui ont besoin du papier (archives dynamiques notamment) qui en font moins, soit les services fonciers.

Sur l'absence de refus de télétravail et donc de recours en Haute-Garonne, nous sommes revenus sur le fait que l'octroi du télétravail comme celui du jour de temps partiel jadis dépend trop souvent du bon vouloir du chef de service. Il faut cesser cela, le bénéfice du télétravail ne doit pas être une récompense distribuée par le chef de service mais discuté collectivement.

Nous avons regretté l'absence de données sur la nature des outils de partage utilisés par les services et leurs retours d'expérience sur ce sujet dans le but d'améliorer l'organisation du travail en mode mixte, notamment sur la transmission de l'information, la mutualisation, et le tutorat. Ces sujets, jugés prioritaires à l'issue des travaux effectués en Haute-Garonne avec l'ANACT (Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail), ne font pas partie du bilan présenté.

Nous avons également rappelé l'existence du guide réalisé en décembre 2022 par les acteurs de prévention sur les risques psycho-sociaux et le travail en mode mixte, dont la grande majorité des personnels encadrant n'ont pas connaissance. Ce guide identifie les risques et fait des préconisations pour les prévenir. Ce support devrait faire partie intégrante du parcours de formation des encadrants, sur ce point la Haute-Garonne est très en retrait, c'est le moins que l'on puisse dire (2 agents formés en 2025….)

A noter qu'une actualisation du protocole qui date de 2021 est prévue pour l'année 2027.

Questions diverses :



Vos représentants CGT ont fait remonter ces points en fin de séance :

- Sur le Service Département de l'Enregistrement (**SDE**), une étude acoustique est à envisager suite à la mise en place d'un accueil téléphonique élargi (décision du CSAL du 01/10/2026);

- **Bagnères de Luchon** : les travaux ont débuté, la cloison a été posée dans l'espace de travail le lundi 02 novembre, il reste la pose des systèmes de chauffage- climatisation ;
- **Boulogne** : le sujet du plan incliné (entrée des agents) et les infiltrations d'eau sous la porte en cas de forte pluie est toujours en attente d'une solution ;
- **Muret** : la CGT propose une étude concernant la pose d'ombrières au niveau de zones d'emplacements de parking ;
- **Place occitane** : nous sommes en attente du calendrier concernant les travaux financés au CGF Justice ;
- **Colomiers** : nous avons signalé les difficultés d'ouverture de certains ouvrants au SIE et avons demandé une prestation de nettoyage des escaliers et du garage. Le sujet des dysfonctionnements récurrents de l'ascenseur du site ont à nouveau été soulignés (difficultés d'accès aux étages pour des agents et du personnel de ménage) ;
- **Rangueil** : nous avons demandé un point sur le recours judiciaire en cours suite aux problèmes de chauffage et climatisation sur une partie du site. Une mise en cause d'une société intervenante est en préparation ;
- **Mirail** : Nous avons à nouveau demandé le changement des portes métalliques des entrées/sorties agents (bruit, problème d'isolation thermique), elles seront changées si feu vert budgétaire, dixit le représentant de la direction.

Les agents d'accueil subissent toujours les contraintes causées par l'installation de bureaux traversant dans leurs espaces de travail (problèmes d'accès aux vestiaires, de gestion de l'entrée et de la sortie des usagers des bureaux d'accueil, d'accès des personnels de ménages,…..). La direction doit rencontrer d'ici la fin du mois des représentants de SPIB (Service Stratégie Pilotage Budget) sur le sujet. La direction n'oublie pas son engagement fait lors des 50 ans du site, l'équipement du patio est bien en cours de réflexion (parasols déportés,….) ;

- **Cité** : l'installation de perches ou mini perches électriques se poursuit pour le CCA et un bureau du SIE entre le 09 et le 13/11, pas d'autres demandes à ce jour ; sur les sujets accueil TTA et accès aux espaces de convivialité, pas de décisions arrêtées à ce jour ;
- **Accueils de proximité** : suite aux modifications horaires, des accueils sont réduits à une réception sur le matin uniquement au lieu de la journée entière, cela impacte dans certains cas la prise en charge de l'indemnité de repas, nous demandons dans ce cas de la souplesse de la part de la direction sur la gestion ce cette indemnité;
- **Ménage et espaces de restauration** : nous avons fait remonter les difficultés pour connaître le cahier des charges concernant l'activité ménage au sein des espaces de restauration. La direction doit faire un retour sur le sujet ;
- **Eclairage des espaces de travail** : une amélioration de l'éclairage par des plaques LED de certains espaces de travail est nécessaire, nous demandons un recensement en lien avec les agents et les gestionnaires de site pour procéder par priorité.

Vos représentant·es CGT CSAL en Formation spécialisée
Stéphane Boy, Nathalie Crozet, Julien Maurel, Estelle Mollo-Gene
Géraldine Poinot Réra et Jean-Marc Servel

