

CSAL en formation spécialisée (ex-CHSCT) du 25 novembre 2025

Toulouse, le 5 décembre 2025

Vous trouverez en lien ci-dessous la déclaration liminaire de la délégation CGT :

https://31.cgtfinaancespubliques.fr/IMG/pdf/dl_csar_fs_25112025_.pdf

Point 1 : le document unique d'évaluation des risques professionnel (DUERP) et programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT)

L'article L4121-1 du code du travail et son décret d'application fixent l'obligation d'établir un document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP). Le DUERP recense, analyse et hiérarchise pour l'année suivante les risques professionnels. Il traduit la vision de l'employeur, seul responsable de son contenu, de sa mise en œuvre et de sa mise à jour. Le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) synthétise les actions de prévention qu'il envisage de réaliser. Cette année la campagne DUERP-PAPRIACT 2025 étant allégée, les agent-es n'ont pas été associé-es. Il a été demandé aux cadres de proximité d'actualiser les risques recensés en 2024, en les supprimant ou en déclarant de nouveaux risques.

Il ressort de l'analyse du DUERP que les risques psycho-sociaux (RPS) représentent 140 lignes, soit 37 % du total. Les risques liés à l'ambiance physique de travail totalise 69 lignes soit 18 % du total.

Parmi les six situations d'exposition de RPS, la sous-catégorie regroupant la quantité et/ou complexité du travail, la pression temporelle et la conciliation vie professionnelle et vie personnelle représente le plus grand nombre d'occurrences (63 lignes sur 140), soit 45 % des RPS.

Les agents évoquent majoritairement :

- une charge de travail importante avec des effectifs réduits ;
- une crainte quant à l'évolution des missions ;
- la pression des indicateurs ;
- le stress généré par l'accueil physique et téléphonique.

La sous-catégorie suivante est celle regroupant les risques d'agressions verbales ou physiques, le contact avec la détresse sociale et la peur au travail (exigences émotionnelles), laquelle représente 29 lignes sur les 140, soit près de 21 % des RPS.

Ces remontées illustrent les craintes des agent-es, matérialisées par l'inflation des signalements déposés dans Signal FIP (+60 % de signalements entre 2023 et 2024 et stabilisation à un niveau élevé à ce stade en 2025) et rejoignent les constats effectués dans le tableau de bord de veille sociale (TBVS) 2024 et l'Observatoire interne 2025 (37 % des agent-es se déclarant souvent ou de temps en temps confronté-es à des usagers incivils ou agressifs).

Une partie des lignes présentes sur le DUERP a été supprimée lors des deux groupes de travail qui ont préparé le DUERP. Ce sont les inscriptions qui concernaient des risques relevant d'une intervention à court terme de la division BIL (budget immobilier logistique). Pour toutes les interventions à court terme, en fonction de la nature de l'intervention souhaitée, nous vous rappelons l'existence de **la fiche élaborée par ce service** :

https://dfp310.monulysse.dgfip/jcms/prodr02_3703782/budget-immobilier-et-logistique, qui récapitule les adresses mails à contacter pour les interventions les plus courantes et immédiates, pour lesquelles le DUERP ne vous sera d'aucune utilité, compte tenu de son examen annuel. Un autre manière de signaler un problème que vous rencontrez au travail est le **registre santé et sécurité au travail**, que vous trouverez en ligne à l'adresse suivante : <https://rsst.appli.dgfip/accueil.php?dep=310>. Lorsque vous signalez un événement lié à la santé et la sécurité par ce biais, le gestionnaire de votre site est averti, ainsi que l'assistante de prévention. Une fois que cette dernière a validé votre intervention, les représentant-es des personnels y ont également accès. La DRFiP 31 étant assez rétive à l'utilisation de cet outil et souhaitant privilégier des demandes des agents par mail aux différentes adresses de la division BIL, **la CGT a demandé à l'administration de réfléchir à la mise en place d'un suivi des demandes des collègues par les représentant-es des personnels**, car il ne s'agit pas que des interventions demandées de longue date passent aux oubliettes.

L'inspecteur santé et sécurité a rappelé que le registre existe dans le droit et que tout agent-e a la possibilité d'y inscrire tout sujet qui touche la sécurité et la santé au travail (y compris les RPS). Il a également rappelé que le DUERP est désormais modifiable à tout moment de l'année et que les services restructurés et/ou qui



déménagent doivent le mettre à jour (nous pensons par exemple à la TTA et au CCA, en cours de restructuration et de déménagement). La CGT, comme elle réclame la ré-internalisation de la mission de ménage et de celle de la restauration, a défendu le recrutement spécifique de collègues chargé-es de la gestion de site, cette charge de travail pesant de plus en plus sur l'activité des chef-fes de services et agent-es nommés en renfort de cette mission.

Point 2 : Bilan sur le télétravail

La CGT s'interroge sur l'absence de recours locaux pour refus de télétravail (116 refus au niveau national, aucun localement). En réalité, au terme de la discussion qui s'engage avec la ou le responsable de service sur une demande de télétravail les collègues ne saisissent pas dans Sirhius leur demande de télétravail, initiale ou supplémentaire. Les agents n'osent pas aller à l'encontre de leur chef de service. **La CGT prône une égalité de traitement entre les collègues et a réclamé une fois encore des réunions régulières de nature à désamorcer le sentiment d'injustice concernant le travail en mode mixte.** La question de l'équité revient souvent sur ce sujet. Les recours au médecin du travail pour un aménagement de poste sont en augmentation, ce qui constitue une dérive. La DRFiP nous a informé qu'un nouveau protocole « télétravail » était en cours d'élaboration à la DG. Le correspondant handicap de la direction deviendra également « référent télétravail », comme prévu dans ce futur protocole. **Des réunions de service seraient préconisées par ce nouveau rapport. La CGT veillera à ce que cette préconisation soit suivie d'effet et rappelle aux collègues qu'ils ont le droit de saisir leur demande dans Sirhius, même après un avis négatif oral de leur responsable de service.**

Point 3 : Bilan périodique des registres santé sécurité et conditions de travail

Le débat a permis de faire remonter des problématiques récurrentes sur de nombreux sites (températures, propreté...). La question de l'ambiance thermique est notamment prégnante sur les sites de Muret, Rangueil et de la Cité administrative.

À la **Cité administrative**, trois problèmes majeurs sont identifiés de longue date :

– la **luminosité excessive** qui règne dans certains bureaux. La Formation spécialisée de la DRFiP a été à l'initiative de tests de différents matériels pour affiner le choix de stores en fonction de l'orientation des bureaux. Or, à notre grande surprise, nous avons été informé-es que le préfet a unilatéralement décidé que l'achat des stores ferait l'objet d'un appel d'offre de la préfecture, faisant fi du travail engagé à la DRFiP. La CGT a dénoncé ce diktat du préfet en rappelant que malgré les multiples courriers de l'intersyndicale interadministrations de la Cité, ce dernier ne donnait aucune suite et, surtout, ne tenait pas ses engagements de réunir, deux fois par an, les représentant-es des personnels du site.



– l'**ambiance thermique des locaux** : si l'été s'est déroulé relativement correctement dans l'ensemble (mais il n'a pas été le plus chaud de ces dernières années), la saison froide ne se déroule pas dans des conditions de confort thermique acceptables. En effet, nombre de collègues ont froid dans leurs bureaux et des réglages de la régulation thermique sont urgents. Et dans le domaine, on ne peut que se désoler

de la faible réactivité de la société Agile, probablement sous-dimensionnée. Mais les collègues ne doivent pas en subir les conséquences négatives !

– l'**impossibilité d'ouvrir de nombreuses fenêtres** : cela pose un problème d'aération des locaux, notamment pour ceux qui ont été récemment installés, comme la trésorerie de Toulouse Amendes. La DRFiP nous a rétorqué que lors du conseil de Cité (qui réunit les responsables d'administrations), il a été expliqué que la ventilation était suffisante, même sans ouvrir les fenêtres. L'ISST a confirmé que l'on pouvait fonctionner avec une ventilation mécanique sans ouvrir les fenêtres, dans des conditions de ventilation précisées par le Code du travail : 25 m³ d'air renouvelé par heure et par personne dans les bureaux et 30 m³ dans locaux de réunion ou de prise de repas. Toutefois, l'ISST a insisté sur le fait que le renouvellement de l'air reste impératif afin de prévenir les risques liés aux virus (grippe ou Covid par exemple).

Enfin, l'ISST rappelle que la préfecture doit fournir aux administrations qu'elle héberge ainsi qu'aux représentant-es des personnels, les résultats des mesures. Nous ne pouvons nous contenter d'une phrase au détour d'une réunion. La CGT Finances publiques exige donc que la formation spécialisée soit destinataire rapidement de ces résultats chiffrés.

Le président de l'instance nous a informé que le préfet était en train de programmer une réunion avec les représentants des personnels. Nous avons exprimé que si rien ne venait rapidement, une

action aurait lieu sur le site et que nous sommes fatigués de nous faire balader depuis un an sur ces questions.

Une pétition des collègues demandant la remise en place des poignées de fenêtres a été remise avec demande de l'annexer au procès-verbal.

La DRFiP 31 tâtonne également, en ce moment, sur les problématiques de températures à Muret, où des mesures sont en cours. Après un investissement de plusieurs centaines de milliers d'euros dans des pompes à chaleur, il n'est pas concevable que les agent·es ne vivent pas dans une ambiance thermique confortable.

La CGT a également signalé que sur le site de Ranguel, des bureaux connaissaient des températures à 17 degrés en début de journée. Situation, hélas, en stand-by... depuis 20 ans !

Point 4 : Bilan périodique des fiches de signalement

Sans entrer dans le détail des fiches nouvelles dont nous avons à discuter ce jour, il ressort de cette dernière réunion de l'année que nous sommes en présence d'un nombre de fiches identique à celui de l'année précédente. Ce qui marque la situation est la recrudescence de signalements internes à la DRFiP, ce qui démontre, si besoin était, la dégradation des relations dans les services, conséquence directe des tensions créées par le manque d'effectifs, l'industrialisation des tâches, la pression des indicateurs, le sentiment d'injustice dans la répartition du travail, du télétravail, des formations, l'absence de réunions de travail...

Les signalements externes sont en grande partie la résultante de la baisse du niveau d'accueil de nos services (réduction de l'accueil physique, baisse de qualité de l'accueil téléphonique). Dans ces conditions, l'ouverture précipitée de l'accueil de la trésorerie de Toulouse Amendes à la mi-février nous inquiète particulièrement, surtout au vu de la faiblesse des moyens qui vont y être consacrés.



Enfin, une particularité de l'année écoulée réside dans la part vraiment importante des fiches anonymisées. Nous tenons à attirer l'attention de tous et toutes sur le fait que cette option retarde la prise de connaissance de ces fiches par les représentant·es des personnels et rend parfois difficile la compréhension de la situation.

La CGT insiste sur le fait que toute agression interne ou externe ne doit pas être minimisée, ni rester sans suite. S'isoler suite à un événement traumatisant peut être le début d'un mal-être au travail et dans sa vie personnelle. N'hésitez pas non plus, après un événement de ce type, à prendre rendez-vous avec les médecins du travail, via le service RH. Vous trouverez sur notre site une fiche pour vous faciliter le dépôt d'une fiche de signalement via « SIGNALFIP » :

https://31.cgtfinesancespubliques.fr/IMG/pdf/fiche_de_signalement_mode_d_emploi.pdf

Point 5 : Immobilier

– SIP Muret :

Nous avons examiné la fiche relative à la réorganisation du SIP en matière d'accueil, qui avait été évoquée en CSAL le 17 octobre 2025, et dont nous avons dit tout le « bien » que nous en pensions :

https://31.cgtfinesancespubliques.fr/IMG/pdf/dl_csal_17_10_2025_def.pdf.

Les collègues ne souhaitant pas le cloisonnement de l'open space, la question budgétaire sur ce point a été vite réglée. Concernant notre questionnaire relatif à l'installation des écrans de diffusion des images de l'accueil dans cet espace du SIP, il nous a été répondu que c'était une directive du bureau chargé de la sécurité de Bercy. Article 1 : le chef à toujours raison. Article 2 : si le chef etc.

L'espoir de recrutement d'un troisième adjoint existe toujours, un bureau lui est réservé.

– Trésorerie de Toulouse amendes (TTA) :

Une fois encore, l'accent a été mis sur l'exiguïté des locaux (de 6 à 7 m² par personne dans certains bureaux), sachant que deux agents de la SNCF sont voués à rejoindre l'effectif et que le bureau de la responsable du service sera déménagé au même étage dès que possible. La direction nous a confirmé l'hypothèse évoquée il y a quelques semaines : une salle de réunion et une salle de formation seront supprimées, au profit de la TTA et du CCA. La responsable de la TTA a expliqué que le déménagement s'était correctement déroulé et a également confirmé l'écueil des températures fraîches et de l'impossibilité d'ouvrir les fenêtres dans certains bureaux. La société Agile l'a informée qu'un contrôle des sondes de température allait être effectué. L'ISST a précisé que si des relevés de températures devaient être réalisés dans les bureaux, il convenait de les effectuer à hauteur des épaules et au niveau des pieds, afin de vérifier qu'il y ait un différentiel inférieur à trois degrés, seul garantie d'un confort thermique ressenti.

Le président de l'instance nous a informé que la salle de formation supprimée serait réinstallée sur le site de la place Occitane.

– **Rapports des visites de l'inspecteur santé et sécurité au travail (ISST) :**

Quatre visites techniques ont eu lieu sur les sites de Saint-Gaudens, Saint-Alban, Grenade et la trésorerie des hôpitaux de Toulouse. Ces visites sont conduites sous l'angle de la sécurité et des conditions de travail, et visent notamment à relever les manquements au Code du travail.

Il a été souligné par l'ISST la persistance d'une situation de danger sur le site de Grenade, avec une situation déjà soulignée il y a quatre ans et qui perdure. S'agissant de la condamnation d'une issue de sécurité du bâtiment, nous relayons avec insistance la nécessité d'un règlement rapide de ce grave dysfonctionnement, qui peut être constitutif d'une faute lourde de l'employeur si une évacuation d'urgence venait à être nécessaire.

L'utilité de la préparation des visites de l'ISST par les responsables de services ou gestionnaires des sites a été soulignée par les représentant·es des personnels et la direction a précisé qu'une fiche ad'hoc a été réalisée par la division BIL (elle doit nous être transmise).

Par ailleurs, nous avons suggéré que l'ensemble des dysfonctionnements soient répertoriés dans un tableau tenu par la division BIL, afin d'assurer un suivi par la Formation spécialisée des actions à entreprendre, en fonction de leur urgence.

Questions diverses

- Le parking de l'université réservait quelques places aux agents de la DRFiP 31 qui se rendaient en voiture rue des Lois et rue Merly. L'Université a décidé de facturer le stationnement et la direction n'entend pas prendre en charge ou participer aux frais de stationnement des agent·es. Ceci pose légitimement la question du stationnement des collègues qui se garent gratuitement à la direction. Nous y reviendrons...
- Un squat s'est installé aux abords du site de Muret. L'attention de la direction a été appelée sur la sécurité du site de la DRFiP puisque des intrusions ont déjà eu lieu.
- La DRFiP a été interpellée sur le choix fait par la DG de vouloir facturer les fluides aux gardiens concierges. Les directions risquent de se voir réclamer en contrepartie le paiement des heures supplémentaires que nos collègues effectuent jusqu'à présent « de bonne volonté » le soir et les week-ends.
- La situation de la sécurité sur le CFP du Mirail a, de nouveau, été évoquée (portillons, élagage des arbres, feuilles mortes, squat déplacé dans les locaux de l'ancien Casino, éclairage de la rue, local poubelles...). Depuis la réunion informelle sur le sujet Mirail du 20/5, pas d'évolutions.
- La réfection des toilettes du SIE de Muret a été validée, ce que nous demandons depuis 2022.
- La suppression des poubelles dans les bureaux de la DRFiP est à l'étude à la suite du GT « Écologie ».
- Un accord de principe est donné à la sécurisation par des volets roulants du site de St-Alban. Une participation sera demandée au propriétaire des locaux.
- Le questionnaire soumis aux collègues qui interviennent dans les accueils de proximité sera examiné lors de la prochaine réunion de la formation spécialisée.
- Accord de principe de l'instance pour un financement raisonnable de la formation à la sensibilisation sur les situations de handicap en cours d'élaboration par les acteurs et actrices de prévention. Le budget régional de formation sera également sollicité.
- Les câbles qui traînent au CDIF de Muret ont de nouveau été signalés et toujours rien de fait par la BIL !



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

LA CGT
SA FORCE C'EST
VOUS
SYNDIQUEZ-VOUS !