



Récapitulons

Formation Spécialisée

Hygiène, Sécurité et Conditions de Travail

20 novembre 2025

DRFIP 44

Dans [sa liminaire](#), la CGT est revenue sur les discussions budgétaires (PLF et PLFSS) et les orientations désastreuses qui en ressortent, à l'approche du 25 novembre, journée internationale de lutte contre les violences faites aux femmes, nous sommes revenus sur tout ce qu'il restait à faire en la matière dans le cadre du travail. Dans un contexte budgétaire que l'on connaît, le rôle de la Formation spécialisée ne peut qu'être marginalisé.

SUIVI DES ENGAGEMENTS ET DÉLIBÉRATIONS

Un point des engagements décidés en formation spécialisée depuis un an a été examiné comme à chaque séance. Cet exercice permet un suivi partagé des actions de la FS.

RAPPORT D'ACTIVITÉ DE LA MÉDECINE DU TRAVAIL 2024

Ce compte rendu d'activité présente avant tout un bilan chiffré. Le Dr Aubrun n'a pas eu le temps d'aller au-delà dans son rapport, sachant qu'elle devait assurer des vacations en Sarthe ou en Martinique, au détriment de son activité en local. L'infirmière en santé au travail a assuré les visites de « routine », le Dr Aubrun se gardant les visites plus complexes.

La question du remplacement du Dr Aubrun qui prend sa retraite n'est pas encore sure mais un Dr Angenaud (?) va prendre le poste fin février 2026. La vacance de poste devrait donc être assez courte, si tout se passe bien.

Quelques chiffres : 1448 agent.es à la Drfip 44 ; 766 visites médicales (quinquennales, suivis particuliers et autres) ; 96 aménagements de poste ; 3 visites de service ; 6 études de poste de travail ; 2 interventions sur des services en TPS (Troubles Psycho Sociaux) ;

Sur son bilan sur près de 20 ans, on est passé de la fibromyalgie, au burn out, à l'apparition des troubles du spectre autistique. La prise en compte des épuisements professionnels ou des VSS a évolué très positivement au fil des ans. De nouveaux risques sont maintenant pris en compte. Le

point noir, ce sont les RPS avec l'évolution du travail (travail sur liste par exemple, les e-contacts, évolution des procédures avec la compta informatisée en contrôle...) dans un contexte de sous-emploi. La DGFIP est à l'image de la société avec une baisse des seuils de tolérance parfois chez certain.e.s, mais la bienveillance reste très présente.

Sur l'interface entre son rôle de médecin du travail et l'administration, le Dr Aubrun va orienter un agent en souffrance d'abord vers son médecin traitant, ou sur un psychologue Qualisocial. Le Docteur ne prend l'attache des services de direction qu'à la demande de l'agent. Le Dr peut aussi visiter le lieu de travail. Il y a de multiples modes d'intervention.

Sur la question du handicap invisible et des formations en secourisme en santé mentale, il y a encore des marges de progrès.

DUERP RECENSEMENT DES RISQUES PROFESSIONNELS

Cette année, le recensement des risques a été fait en mode allégée, c'est pourquoi des réunions ne sont pas nécessairement tenues dans tous les services même si une consultation des agent.e.s était préconisée. Cet exercice est maintenant bien entré dans les mœurs, mais on observe un certain détachement des collègues. Il est vrai que les réponses apportées ne sont pas toujours là.

Pourtant, un certain nombre de mesures correctives sont prises suite au DUERP comme le relamping pour les ambiances lumineuses (avec une mise en œuvre progressive). Les actions de formation visent certains aspects des problèmes, comme la sécurité (exercices incendies) ou le vivre ensemble, mais ne répondent pas aux problèmes structurels : immobilier ou charge de tra-

vail. Les deux sujets qui reviennent le plus. La **question des contractuel.les** a permis à la CGT de demander de proposer un peu plus facilement le renouvellement de la période d'essai de 3 mois. Par ailleurs, un contrat de 3 ans, c'est de la précarité, la question d'en sortir par titularisation est posée.

Sur l'outil informatique de suivi du DUERP, malgré l'avantage d'avoir une méthodologie commune, l'ergonomie est désastreuse pour l'utilisateur et rend l'exercice extrêmement chronophage pour l'assistante de prévention.

PROGRAMME ANNUEL DE PRÉVENTION

Dans les risques identifiés revient très régulièrement la charge de travail et le manque de reconnaissance, le sentiment de qualité empêchée, les inquiétudes liées à la RGP, l'interrogation sur l'avenir des missions, l'ambiance thermique ou lumineuse dans les bureaux. Sur les RPS, la direction propose de « revoir l'organisation (planification, priorisation des tâches), formation à la gestion du stress et la possibilité d'avoir recours à des psys... Donc **des réponses à côté de la plaque**, en tout cas, de faible portée. Et travailler l'attractivité pour réduire le nombre d'emplois vacants paraît un peu faible aussi comme axe d'action. L'ampleur du problème a conduit à un recrutement massif de contractuel.les pour compenser partiellement. **Nous avons besoin surtout d'emplois, de stabilité de l'administration, de visibilité sur les missions et une reconnaissance qui passe avant tout par la fiche de paye !** Et sans moyens budgétaires, comment remédier aux problèmes liés aux bâtiments ? Exemple avec **l'isolation du bâtiment De Gaulle à Saint Nazaire** : des études techniques ont été faites, notamment avec les ingénieurs du PRIE, des crédits ont été obtenus en septembre, mais le marché n'est pas encore lancé, car il n'y a pas assez de crédits. La direction cherche des solutions en priorité pour les problèmes de bâtiment mais l'argent est un frein.

Sur la prévention des VSS comme nous l'avons abordé dans notre liminaire, il a été question de méthode. La direction a une approche « prudente » en abordant cette question dans les actions « bien vivre ensemble ». Avec le risque de noyer les véritables problèmes.

SUIVI DES ACCIDENTS DU TRAVAIL

Les fiches d'accidents font éventuellement l'objet d'échanges sur des mesures préventives.

REGISTRE SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL ET FICHES DE SIGNALEMENT

FICHES DE SIGNALEMENT

5 signalements ont été examinés. Un incident avec un « citoyen souverain ne voulant pas contractualiser » a encore été remonté. La Centrale est systématiquement informée de ce type d'incident.

Chaque fiche de signalement a été examinée.

Toutes les agressions verbales venant d'utilisateurs qui sont signalées sont traitées.

La CGT conseille de ne pas anonymiser les signalements sur Signal Fip.

Un registre concernant le CGR de Chateaubriant a enfin été examiné. **La CGT a dénoncé le temps de traitement entre une alerte très sérieuse** par le biais du registre santé et sécurité au travail en septembre et son examen en formation spécialisée en novembre. Cela rend ce mode d'expression assez inefficace. L'annulation et le report d'instance explique en partie la situation, mais pour la CGT, c'est un dysfonctionnement majeur, car il y avait une situation de mise en danger de collègues.

VISITES DE LA FS : SLR NANTES

La FS a vu le compte rendu de la visite de :

- **SLR Nantes** : non valorisation du tutorat, effectifs renouvelés en 2024, ambiance thermique, le service a rencontré des difficultés en septembre 2024. Lors de la visite de la délégation, les problèmes les plus aigus étaient derrière l'équipe. La direction a complété en notant sa volonté de mettre en avant et valoriser les missions du SLR.

MÉDIATION DE PROJET CGR

Cette médiation de projet a été menée pour accompagner le déploiement d'un nouveau logiciel Okapi de gestion de la paie des pensions dans un service où il y avait de fortes tensions préalables. La médiation a surtout porté sur le déploiement d'Okapi mais a aussi permis de réguler les relations. Malheureusement, le management a vite remis une ambiance délétère qui ont conduit à de fortes tensions en interne. Cette situation a conduit l'équipe à remplir un registre sécurité et santé au travail très inquiétant en septembre dernier. Six mois après, on fait le bilan de l'expérience de la médiation. Entre-temps, la situation s'est fortement dégradée, avec une direction très discrète, mais la situation se rétablit petit à petit. Entre-temps, certains collègues ont pu fuir le service. La non stabilisation des effectifs est un facteur d'aggravation des difficultés.

La direction a rappelé qu'il y avait des réunions tous les 15 jours avec le SRE pour traiter ensemble les problèmes. Reste que toutes les parties sont en difficulté et que ça complique les relations entre agents. Il y a 1200 dossiers en souffrance, c'est marginal par rapport à la masse des dossiers traités mais cela reste extrêmement chronophage. La situation reste très fragile, avec la difficulté d'un service coupé entre Nantes et Chateaubriant et un service donneur d'ordre, le SRE. **La CGT a alerté sur la situation qui reste aiguë, avec un risque pour la santé physique et psychique des collègues.** La CGT a proposé qu'un·e adjoint·e A + soit positionné·e à Chateaubriant.

POINT BUDGÉTAIRE

« Félicitations du jury » avec une consommation de nos crédits en temps et en heure malgré un budget sorti très tardivement, mais il reste 15 697 € disponible avant la clôture budgétaire.

TABLEAU DE VEILLE SOCIALE

Beaucoup de chiffres avec comme fait notable, une augmentation des agressions verbales de la part des usagers, mais aussi des incidents entre collègues (6). On note une augmentation des arrêts maladie de courte durée (+ 10%), mais aussi pour les arrêts de plus de 3 mois (+ 7,8%). Le taux de couverture des emplois n'est qu'à 85 %, avec **65 emplois non pourvus** malgré l'embauche des nombreux contractuels. Le taux de télétravailleurs atteint 53 %. L'augmentation du nombre des fiches de signalement est en partie liée au déploiement de l'outil Signal-Fip qui facilite la démarche, mais aussi avec les consignes de tolérance zéro face aux incivilités. **La CGT s'inquiète des augmentations des arrêts maladie qui peuvent traduire plusieurs choses** : dégradation de l'état de santé général (pathologies graves) et/ou dégradation des conditions de travail. Les deux peuvent être liés.

QUESTIONS DIVERSES

Point sur la situation à l'Accueil Jules Verne : en pleine période de travaux, avec un accueil déporté au RDC du bâtiment Graslin, la Direction a fait le choix de ne pas pourvoir 5 emplois au premier septembre 2025. Ceci entraînant un changement radical d'organisation de l'accueil du public, avec des renforts permanents venant des trois SIP nantais. Malgré la mise en place d'un planning commun pour assurer les vacations, tout ne se passe pas sans tension. Mise devant ses responsabilités, la direction botte en touche en renvoyant tout ceci à la réécriture du protocole entre

l'AJV et les SIP nantais. Devant cette politique de l'autruche, la CGT a rappelé que les problèmes sont en ce moment et qu'on ne devait pas attendre des GT pour y remédier !

Nous avons rappelé également que la CGT a mis la question sur la table bien avant le 01/09/2025, dès que nous avons eu connaissance du mouvement local C et B. Cela fait donc plus de quatre mois que la direction laisse les services concernés (plus le SDIF) bricoler au jour le jour. Dans les problèmes que nous avons soulevés, il y a le manque d'effectifs dans tous les services, l'envoi de contractuels nouveaux faire de l'accueil, le manque de communication à l'ensemble des agent·e·s concerné·e·s. Et l'arrivée de la TO IP n'est pas de nature à améliorer la situation, avec une surveillance accrue du taux de « décroché ».

M GIRAULT annonçait à la dernière FS, une amélioration en termes de signalétique, on attend toujours.

À la question de qui a voulu cette nouvelle organisation, la direction renvoie vers le chef de Nantes nord, qui lui renvoie vers la direction, ce qui n'augure rien de bon quand il faudra assumer la paternité des problèmes que chacun voit arriver.

La direction balaye ce point de manière trop rapide et distante. Ce point mérite mieux qu'une quinzaine de minutes en point divers après 18 h.

Amiante Saint Nazaire De Gaulle : lors des travaux sur les façades, un incident a été déclaré. L'occasion de revenir sur la nécessité d'informer rapidement les collègues quand ça arrive.

Santé mentale : réflexion pour la FS s'empare de cette question. On peut mettre en place des formations de secouriste en santé mentale.

Cgt Finances Publiques 44

Vos représentants CGT en FS :

- Pierre-Yves Grellier
- Emmanuel Papon

- cgt.dr44@dgfp.finances.gouv.fr
- <http://www.financespubliques.cgt.fr/44>
- 02 51 12 87 08
- 2 rue du Général Margueritte 44300 Nantes
- Permanences les mardis après-midi

