



CGT Finances Publiques Aveyron

Déclaration liminaire

CSAL FS du Jeudi 26 Mars 2026

Ce CSAL FS arrive plus d'un mois (40 jours) après l'évacuation de la résidence du 8 mai, il est plus que regrettable de n'avoir pas organisé un premier CSA FS dédié plus rapidement.

Les formations spécialisées du CSAL se suivent et force est de constater que notre administration ne semble pas prendre la mesure des problèmes. Les évolutions des structures et des métiers ainsi que les pannes informatiques qui se multiplient nous installent durablement dans un marasme de plus en plus dur à vivre.

La communauté DGFIP ne peut que s'inquiéter de l'intensification des pannes qui frappent notre infrastructure informatique. La panne qui a touché Hélios est historique et ce sont les collègues qui doivent ramer pour rattraper retards et erreurs, après avoir dû assurer le « service après non-vente » auprès de nos ordonnateurs. Une panne informatique, petite ou grande, induit énormément de stress : va-t-on réussir à accomplir nos missions essentielles en temps et en heure ? Comment allons-nous rattraper le retard pris ?

Au quotidien, on doit aussi faire avec des applications trop souvent indisponibles ou pire, dysfonctionnelles. Et ne nous parlez pas de la « fameuse dette technique », ce sont souvent les nouvelles applications qui sont les moins performantes, vous les reconnaîtrez facilement : Gestloc, Gest TU, Ocapi...

Nous attirons ici votre attention sur les remontées du terrain : sentiment de ne pas pouvoir faire face, d'accomplir des tâches inintéressantes, de répondre à des consignes ineptes, de subir les dégradations des conditions de travail sans pouvoir y faire grand-chose. Le découragement et la démotivation ne font que progresser. Quel est le recensement des signaux faibles ?

Actuellement il y a de la matière ! À ce sujet, nous aurions besoin de points réguliers sur le nombre d'arrêts de travail en lien avec les conditions de travail. Sans violer le secret médical, bien sûr, mais cela fait partie des signaux faibles que nous avons besoin de connaître pour identifier les risques.

Et ce ne sont pas les annonces des nouvelles suppressions d'emplois qui vont remonter le moral des troupes, avec des emplois en moins à la DDFIP 12.

Côté salarial, aucune augmentation en vue, et non, dire que si on veut voir sa rémunération augmenter, il faut passer les promotions n'est pas une réponse à la hauteur. Seule une augmentation annuelle du point d'indice à minima à hauteur de l'inflation avec un rattrapage des pertes subies peut répondre à l'effondrement de nos rémunérations. D'autant qu'avec les coupes budgétaires drastiques prévues encore cette année, on nous annonce des coupes gigantesques dans les budgets de l'Action sociale.

On nous annonce ainsi au moins 20 millions de coupes budgétaires dans les SRIAS avec un impact notamment sur la restauration ! Ce décrochage salarial participe grandement au malaise des fonctionnaires de la DGFIP ! Rappelons ici que la poussée inflationniste en 2022 n'a pas été compensée. Le contexte géopolitique et l'hubris guerrier des USA nous emmènent une fois encore au bord du gouffre. Sans développer le sujet, rappelons ici que les conséquences risquent d'être très importantes avec une nouvelle poussée inflationniste probable qui risque de faire passer la précédente pour une aimable plaisanterie. Faut-il préciser que l'inflation n'a pas le même impact selon le niveau de rémunération, les petits salaires la prennent de plein fouet, sans marge de manœuvre.

Et comme nous sommes trop payés, nous avons appris hier que la DGFIP a décidé, suite visiblement à un contrôle interne, de procéder à une récupération d'indus auprès de milliers d'agent·e·s. Nous espérons que la direction locale sera autant efficace pour attribuer les tickets restaurant aux agents Ruthénois touchés par la fermeture de la cantine du 8 mai, nous parlons bien ici, de la période

Site de la section sur INTERNET ou INTRANET : <http://www.financespubliques.cgt.fr/12/>

comprise entre la fermeture du site du 8 mai et la mise en place d'une nouvelle solution de restauration.

L'ampleur des montants des indus touchant toutes les catégories et notamment les plus précaires est intolérable alors même que les agent·e·s n'en sont en rien responsables. Cette situation est bien du fait d'une mauvaise gestion continue, depuis plus de 10 ans, imputable à l'administration. Nous appelons l'administration à respecter les droits des agent·e·s en les informant en temps et en heure de leurs droits et de leurs recours. La CGT Finances publique a saisi la DG, mais nous attendons qu'en local, la direction fasse preuve d'empathie envers nos collègues éventuellement concernés, avec le respect d'un délai de prévenance et l'émission systématique du titre de perception.

Tout ceci a un impact lourd sur la santé des agent·e·s des finances et nous voyons de plus en plus de collègues en souffrance, poussés à bout et obligés de se faire arrêter par leur médecin. De même, la situation accroît les tensions entre collègues dans un même service, d'autant que les collectifs de travail sont parfois très abîmés comme ceux du 8 mai par exemple. Concernant la santé au travail et en dehors, le nombre de suicides ou tentatives doit cesser impérativement en 2026. Malheureusement, et quelqu'en-soi(en)t la(es) cause-s, nous n'en prenons pas le chemin, car nous avons déjà connaissance début 2026 de plusieurs tentatives. Cela ne peut plus durer !

Cette Formation spécialisée prévoit la présentation du guide de l'enquête de la formation spécialisée sur les conditions de travail à la suite d'un acte suicidaire. Cela fait suite à la décision de la DG de systématiser les enquêtes en cas de suicide ou tentative de suicide. Si nous avons salué cette mesure, nous devons avant tout insister sur la prévention.

La CGT rappelle qu'une véritable politique de prévention doit prendre en compte :

- le sens de nos missions de service public
- la sortie de l'industrialisation des tâches (tout numérique et IA)
- le changement de process de travail
- le sens du travail
- l'environnement de travail (espaces de travail, télétravail)
- les violences sexistes et sexuelles
- l'emploi, les restructurations, les transferts de mission
- les règles de gestion (Gestion prévisionnelle des emplois du 4 septembre 2025).

Cela va de pair, à notre sens, avec l'arrêt du chamboule-tout et des suppressions d'emplois à la DGFIP, cause de perte de repère chez les agents.