

CSASCR MARDI 13 OCTOBRE 2026 – COMPTE RENDU

Cette instance se tient dans un climat de choc et de profonde tristesse à la suite du suicide de notre collègue survenu la semaine dernière au sein de nos bureaux.

Dans cette épreuve, nos pensées vont à sa famille, à ses proches et à tous ses collègues auxquels nous adressons notre plus profond soutien.

Cette tragédie impose un réel questionnement sur la souffrance des personnels, quel que soit leur grade ou leur fonction.

La gravité de l'acte est prise en compte par la direction générale.

Toutefois, pour les représentants du personnel, les réponses proposées par l'administration ne sont pas assez rapides.

Dans ce contexte, les conditions de travail très dégradées à la DTNUM ont de nouveau été abordées par les représentants du personnel.

Les remontées font état d'un mal-être persistant. Les violences verbales et les comportements à caractère sexiste ou sexuel ne peuvent être banalisés. La protection immédiate des agentes et des agents est une nécessité pour établir des conditions de travail dignes et sûres.

Les représentants du personnel ont indiqué leur préoccupation concernant le mal-être et la souffrance au travail dans les services informatiques et à la DTNUM.

Le nombre de signalements ne doit pas être ignoré par l'administration.

La direction a indiqué que les alertes faites par les représentants du personnel ont bien été prises en compte et qu'un message leur sera adressé prochainement. Un audit « risques psychosociaux (RPS) » sera mené par des psychologues sur l'ensemble de la DTNUM par un organisme extérieur QUALISOCIAL. Cette enquête doit être menée dans les 2 semaines à venir. L'administration indique que, si des signalements sont faits au sein de la DTNUM, la procédure prévue pour les services centraux dans de telles situations sera appliquée. Pour qu'il y ait une incidence, les signalements doivent être précis. Ils doivent aussi identifier les acteurs des problématiques de management toxiques et/ou de violences sexistes et sexuelles. Pour engager une enquête administrative, il est nécessaire d'avoir de la matérialité. La présidente indique qu'elle remontera la situation et les alertes faites par les représentants du personnel, à la directrice générale. Elle précise que le bureau conditions de vie au travail (CVT) est en alerte sur la situation de la DTNUM.

La pression de la hiérarchie, du management ne doit pas empêcher les agents d'agir.

La CFTC reste à votre disposition pour vous accompagner.

- **Création d'une section "formalités des entreprises et gestion du portefeuille des SIE" au sein du bureau GF-2A**

Ce projet porte sur l'organisation interne du bureau de l'animation de la fiscalité des professionnels (GF-2A) de la sous-direction des professionnels et de l'action en recouvrement du service de la gestion fiscale.

Le projet de réorganisation consiste à scinder la section « Missions transverses » en 2 sections :

- une section en charge des formalités des entreprises et de la gestion du portefeuille des SIE, rattachée à la division 1. Cette section sera composée des 3 rédacteurs (Ifip) actuellement en charge de ces sujets, et sera supervisée par un responsable de section (idiv/ip), pour lequel le bureau GF-2A a obtenu une création de poste.
- une section en charge de la coordination, rattachée à la division 3. Cette section sera composée des 3 rédacteurs (Ifip) actuellement en charge de ces sujets, et sera supervisée par l'actuel responsable de section (idiv). Cette section conservera son intitulé actuel « Missions Transverses ».

La réorganisation vise à :

- renforcer le pilotage et l'accompagnement de la réforme sur le GFE en affectant à chaque équipe de la section « Missions Transverses » (dont les sujets sont bien distincts), un cadre de proximité, chef de section (grade inspecteur divisionnaire/inspecteur principal), chargé uniquement d'animer son périmètre ;
- rééquilibrer le périmètre de chaque division, qui disposeront chacune de 3 sections (au lieu de 2 pour la division 3), et ainsi mieux répartir les agents au sein des divisions : division 1-18 ETP, division 2-17 ETP et division 3-17 ETP.

Cette nouvelle organisation n'impactera pas les espaces de travail des rédacteurs des deux nouvelles sections, qui continueront à travailler dans le même bureau.

En revanche, des travaux seront à prévoir pour offrir un cadre de travail optimal au nouveau responsable de la section « formalités des entreprises et gestion du portefeuille des SIE ». Une réflexion est en cours avec SPiB et le secrétariat général (SG) pour réorganiser l'espace de travail en ce sens.

Les agents, rédacteurs, conservent leur fonction et le poste qu'ils occupent. Ils ont été informés de la nouvelle organisation et de l'inscription, pour information, de cette nouvelle organisation au CSA-SCR de ce 13 octobre 2026. Le nouvel organigramme sera mis en place une fois le recrutement du nouveau chef de section. Il est envisagé de le réaliser d'ici 3 mois environ.

S'agissant de l'encadrement supérieur (chef de division) et intermédiaire (chefs de section), ils sont étroitement associés à la réflexion.

La CFTC constate l'association des rédacteurs concernés. Il n'y a pas eu d'avis négatifs ou de collègues qui ont exprimé le souhait de quitter le service suite à cette réorganisation. Les rédacteurs impactés considèrent que cette évolution permet d'acter le fait que leur portefeuille est reconnu en tant que tel dans l'organigramme.

- **Point d'information sur le réaménagement des bâtiments Montaigne et Maille Nord suite au départ de structures au XYLO**

Les déménagements au XYLO (300 agents) ont permis la libération des espaces suite au départ des structures.

Cela permet de desserrer les équipes du Montaigne, dont le nombre d'agents diffère d'un bureau à l'autre, avec des espaces de travail supplémentaires.

Le réaménagement du Montaigne contribuera à améliorer la qualité des échanges, à offrir un cadre de travail plus fonctionnel et professionnel afin de permettre une amélioration des conditions de vie au travail.

L'attribution et l'aménagement des bureaux s'inscrivent dans une logique d'égalité de traitement entre les agents. Les espaces de travail sont ainsi répartis selon des critères objectifs et homogènes et en tenant compte des contraintes des différents étages.

Le scénario de réaménagement a été élaboré et partagé avec les chefs de structure concernés.

Le scénario de desserrement du Montaigne prévoit le rapprochement fonctionnel des équipes sur un même étage ou deux niveaux en fonction du nombre d'agents à reloger. L'objectif étant de favoriser une meilleure coordination des activités, une collaboration plus étroite entre les équipes et de fluidifier les échanges.

Ce scénario est actuellement à l'étude de SPIB2C et du SG, pour permettre de planifier les opérations et de définir un calendrier.

Pour le moment, les baux du Mail Nord sont conservés.

La DG a précisé qu'elle ne peut s'engager sur un calendrier précis compte tenu du nombre d'interlocuteurs. Une nouvelle présentation affinée sera faite aux représentants du personnel. Les attentes des agents et des chefs de bureau sont prises en compte. La direction précise que, parfois des agents ne veulent pas déménager et d'autres souhaitent être regroupés, ce qui peut être complexe à gérer.

- **Situation immobilière du Blanqui : modalités et confirmation de la prolongation du bail**

Le bail du Blanqui a été reconduit par le SG avec une date d'échéance en décembre 2029. D'ici cette échéance, des solutions de relogement devront être trouvées. L'idée est de créer un pôle informatique sur l'Est parisien.

Il a été demandé que les agents soient informés de la situation ainsi que les candidats aux potentiels recrutements sur le site du Blanqui. La DG a indiqué qu'il n'est pas envisagé de reconduction au-delà du 31/12/2029.

Vos représentants CFTC sont à votre écoute.

Vos élus CFTC au sein des services centraux sont mobilisés pour relayer vos interrogations et vos attentes.

N'hésitez pas à les contacter : cftc.servicescentraux@dgfip.finances.gouv.fr