



DÉCLARATION LIMINAIRE FORMATION SPÉCIALISÉE D'INDRE-ET-LOIRE mardi 07 juillet 2026

Monsieur le Président,

En 2014, Évelyne DHELIAT présentait un faux bulletin météo. Celui du 18 août 2050. Elle y décrivait une situation apocalyptique. Imaginez 40 degrés à Tours !

Ce chiffre a été largement battu fin juin 2026. À quoi faut-il donc s'attendre pour l'été à venir ?

Aujourd'hui cet épisode est considéré comme exceptionnel mais ce que nous vivons est amené à se répéter de plus en plus régulièrement, fréquemment et de plus en plus tôt dans l'année.

Depuis 2014, qu'avons-nous fait pour nous préparer ?

Rien ou pas grand-chose. Au mieux adaptation des horaires, facilitation du télétravail, fourniture de ventilateurs et ouverture en oscillo-battant des fenêtres.

La lutte contre le réchauffement climatique et l'adaptation à ce dernier devrait pourtant être une de nos priorités.

Cette lutte concerne les agent·e·s mais aussi les usager·e·s qui fréquentent au quotidien nos locaux ou les établissements France Service ou encore les buralistes.

Sans une prise de conscience rapide et forte sur le sujet, c'est la capacité même des collègues à travailler pendant ces périodes qui est remise en cause.

Pour rappel, l'INRS fixe un seuil de 30 degrés à partir duquel la chaleur constitue un danger pour la santé du salarié. Ces températures sont atteintes dès 10h00 dans la majorité des services.

Il est impensable que les agent.e.s mettent en danger leur santé pour exercer leurs missions.

La CGT FiP revendique donc :

- **la rénovation aux meilleures normes environnementales de l'ensemble des bâtiments de l'Administration**
- **une journée continue sans perte de temps pour les agent·e·s lors d'une vigilance Météo-France**
- **une autorisation d'absence pour les parents dont les enfants sont scolarisés dans un établissement scolaire fermé ou autorisés par l'Académie à ne pas les scolariser**
- **la fermeture des accueils au public lors d'une vigilance Météo-France tant que les bâtiments ne sont pas rénovés thermiquement**
- **la mise en place d'une salle climatisée informatisée sur chaque site du département avec présence de double écran et de suffisamment de prises électriques**
- **la possibilité de poser des jours de télétravail exceptionnel et de les cumuler avec les jours « conventionnels ».**

Pour rappel, la CGT vous interpelle depuis sa généralisation, sur les règles d'octroi du télétravail qui ne sont pas homogènes au sein du département et restent à la discrétion des chefs de service.

De plus, les agent·e·s n'ont pas le même niveau d'information contrairement aux chefs de services.

Ceci crée une rupture d'égalité entre les personnels ainsi que des discriminations.

Que penser d'un chef de service qui décide arbitrairement d'accorder des quotas de jours de télétravail ou pas à des collègues positionné·e·s dans des situations similaires ?

Quel est le but de refuser du télétravail régulier et de forcer les personnes à quémander des jours de télétravail ponctuel au jour le jour ?

Cela favorise le traitement discriminatoire et les met en concurrence favorisant les crispations et les tensions entre eux.

Cela donne également un pouvoir excessif aux chefs de services, pouvoir qui impacte la vie professionnelle et personnelle des collègues et génère, in fine, leur mal-être et qui nuit au bon fonctionnement des services.

La CGT FiP revendique que les règles d'attribution des jours de télétravail soient harmonisées à l'échelle départementale et réitère sa demande que la communication de la Direction soit adressée à l'ensemble des agent·e·s.

Tout cela s'inscrit dans un contexte anxiogène et les sujets d'inquiétude ne manquent pas.

Ce que nous pouvons constater dans le DUERP et dans l'observatoire interne, que nous examinons aujourd'hui.

Présentation chiffrée, difficile à analyser sans la méthode et sans la « sociologie » par item des répondants, l'observatoire interne évoque à la marge les conditions de travail et n'apporte rien de concret.

Pour près d'un agent sur deux, la motivation stagne à 40 % et l'optimisme sur son avenir diminue de 2 points à 49 %.

Pour la moitié d'entre eux, les évolutions de la DGFIP ne vont pas dans le bon sens.

L'ambiance de travail et la charge de travail se dégradent respectivement de -5 points et -4 points.

L'état d'esprit des équipes reste précaire : 20 % des agents sont inquiets, 28 % désabusés, 28 % fatigués et 34 % demeurent en colère.

Le rythme du changement perçu, s'il a diminué pour atteindre 35 %, la nouvelle réforme du réseau NRP2 à l'horizon 2027-2030, après celle du nouveau calcul des emplois, ne devrait pas améliorer la situation.

Pour la CGT FiP la baisse des effectifs généralisée dans la majorité des services et à tous les grades contribuent à la dégradation des conditions de travail des collègues qui se demandent comment réaliser leurs missions **correctement et sereinement**.

Toutes les initiatives bienvenues (groupes de travail, formations et autres) pour endiguer ce sentiment grandissant resteront vaines si le gouvernement n'infléchit pas sa politique de casse de l'emploi et d'abandon de missions.

Depuis le début de l'année 2026, 19 tentatives de suicide et 5 suicides ont été recensés. Ces chiffres dramatiques démontrent l'échec d'un plan que l'ensemble des représentant·e·s des personnels avaient rejeté lors de sa présentation en octobre 2025.

Que cesse le syndrome France Télécom au sein des Finances Publiques et que les collègues soient enfin traités décemment et pas comme de simples ETP !