



Compte-rendu de la Formation spécialisée du 04 mai 2026

La directrice précise que, lors des deux précédentes instances, il n'a pas été possible d'examiner les points obligatoires (fiches de signalement, accidents de service, registres santé sécurité, compte-rendus d'évacuation).

On a reçu de très nombreuses fiches du Centre de Gestion des Retraites (Rennes et Fougères), c'est une situation très préoccupante.

Elle propose d'étudier, dès le début de l'instance, la situation du CGR avec les deux expert-es présent-es.

La CGT indique que l'on prendra le temps qu'il faudra pour évoquer le CGR, en 1^{er} effectivement.

Une déclaration liminaire de la CGT est lue (voir pièce jointe).

La CGT rappelle qu'un droit d'alerte intersyndical a été envoyé à la direction le 20/04 rappelant le **danger grave pesant sur la santé des agents** des CGR de Rennes et de Fougères.

La procédure a été rappelée plusieurs fois. Suite au dépôt de ce droit d'alerte, la directrice devait de soumettre à des modalités légales qu'elle n'a pas respectées.

«Suite au droit d'alerte intersyndical déposé le 20 avril 2026 concernant le CGR de Rennes et de Fougères, nous vous rappelons les modalités légales que vous n'avez pas respectées :

- une inscription doit être effectuée dans le registre spécial des dangers graves et imminents (RS-DGI prévu à l'article 3-2 du décret 82-452 du 28 mai 1982 et R253-59 du code général de la Fonction Publique).

- une enquête doit être immédiatement engagée et les membres de la FS de la DRFIP 35 doivent en être informés (article R253-60 du CGFP).

- en cas de désaccord suite à l'enquête, une réunion de la formation spécialisée doit être organisée dans les 24 heures après réception du droit d'alerte ».

La directrice précise que la situation dure depuis plus d'un an, il y a eu une dégradation récente avec le dépôt de fiches de signalement ainsi que le droit d'alerte intersyndical.

Elle indique avoir analysé la situation et produit une fiche avec leurs actions passées et à venir.

Elle précise que le droit d'alerte a été inscrit au registre et que l'on y apporte des réponses ce jour par nos échanges.

Selon la directrice, il n'y a pas de danger grave et imminent mais des difficultés très sérieuses. Il n'y a pas de solution magique. Un travail doit s'engager avec le Service des Retraites de l'État (SRE, Nantes) et la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC) sans avoir la main sur tout. Car l'application ocapi vient de la CDC.

La CGT interpelle la drfip : vous considérez qu'il n'y a pas de danger grave mais depuis de très nombreux mois, la souffrance, le mal-être au travail sont présents.

Dans la fiche technique présentée ce jour, à aucun moment, la drfip ne parle de la santé des agents. (décalage avec les fiches de signalement).

Il est précisé que cette nouvelle application Ocapi représentait un danger dès sa livraison (rapport de la Cour des Comptes en 2022 précisant de grands dysfonctionnements). La CGT a alerté très tôt, sans aucune réponse concrète.

Les relations entre le Service des Retraites de l'État, la Caisse des dépôts et Consignation et la DGFIP sont compliquées, tout le monde se renvoyant la balle.

Pour information, le dossier est évoqué en commission des Finances et devant le ministre Amiel en multilatérale ce jour.

La directrice indique avoir pris connaissance de l'ensemble des fiches et semble «consciente » de situations très pénibles pour les agent-es.

Elle veut un travail en commun au-delà de la question juridique (droit d'alerte). Cela n'est pas entendable après toutes les alertes!!!

La drfip considère que le sujet est à prendre à plusieurs niveaux : relations entre la CDC, le SRE et les CGR. Des améliorations sont à venir dans les semaines et les mois prochains.

Il est important de maintenir une qualité d'échange avec le SRE (service liquidateur).

L'accompagnement des agent-es se passe par l'animation des services, un dispositif de soutien psychologique, la présence du médecin du travail à Fougères pendant une journée.

Une demande est faite de donner le cadre juridique pour refuser la gravité et l'imminence du danger par la drfip³⁵. De même, quid du mail envoyé le 14/04 suite à la réception de fiches de signalement suivi de nombreuses les jours suivants ?

L'intersyndicale redemande de mettre en place une enquête prévue dans les textes.

La CGT ne peut pas entendre que ces situations de souffrance au travail vont durer encore des semaines.

Une experte, collègue du CGR, dénonce que, tous les mois, c'est le même discours qui est tenu mais toujours pas de mieux, rien n'a changé.

Selon le docteur Lebon (absence du docteur Lorin de la Grandmaison, en charge du dossier, ce jour), les agents sont dans une situation psychologique préoccupante. Il est important que la médecine de prévention voit tous les agents. Une amélioration pourra intervenir avec une modification dans l'organisation du travail. Il doit y avoir des solutions rapides à mettre en place par l'administration.

La CGT rappelle que cette application Ocapi était censée être mise en place en 2 ans, on en est à 6. et les anomalies se succèdent les unes aux autres.

20 % des agents sont en burn-out à la plateforme téléphonique de Laval.

Un expert indique aussi que les collègues du SRE avouent qu'ils craquent. Ils font des tests comme au CGR mais de façon plus étendue.

Il y a un manque de communication qui n'est pas faite en amont.

Des problèmes de RIB persistent (mauvaise imputation).

Des blocages pour les flux de compensation.

Les mises à jour effectuées par la CDC ne sont pas redescendues, aucune information pour les CGR.

Il y a un manque de contrôles à priori.

De nombreux blocages liés aux migrations ont sauté avec des enjeux financiers importants.

Il n'y a que les statistiques qui comptent.

Des paiements ponctuels seulement à partir de 6 mois (des pensionné-es non payé-es depuis des mois).

Des dossiers en attente d'expertise depuis plus de 6 mois à la CDC.

L'application Resana n'est pas adaptée (stockage et partage de fichiers).

Il y a une instabilité des processus.

En ce qui concerne OC1 (application de liquidation du SRE), les agent-es ne devaient pas y toucher mais finalement c'est le cas, et sans formation.

Elles et ils sont en pleurs, dépassé-es et pourtant pour certaines et certains, ont une expérience depuis une dizaine d'années.

Tous les aspects de communication auprès des agent-es ne sont pas à la hauteur sur tous ces dysfonctionnements, ces anomalies à répétition. Il faut de la vraie communication, de la reconnaissance, des formations adaptées (prévoir une foire aux questions). La communauté Novae ne correspond pas aux difficultés rencontrées.

La CDC ne répond pas, ne prévient pas quand elle intervient sur les dossiers.

Les équipes se sentent honteuses de représenter cette administration. Elles se sentent méprisées.

De nouveau, une demande est faite pour que la directrice vienne dans les services de Rennes et de Fougères.

Une collègue experte rajoute que l'ensemble des agent-es n'ose pas parler de leur mal-être.

Pour information, les collègues du SRE touchent une prime de Centrale.

Une demande de prime avait déjà été évoquée pour les CGR (se référer à GMBI), confirmée ce jour.

La CGT demande une suspension de séance.

Après échange avec les autres OS, il est décidé de demander un examen et une lecture des 28 fiches de signalement une par une (plus complet que d'habitude).

La directrice se «félicite» que les agents s'expriment (« c'est très bien »). Elle considère que la fiche de travail présentée ce jour est en lien direct avec l'expertise des collègues, désireux de rendre un service public de qualité. « Je comprends et partage le fait que les agents ne sont pas mis dans la situation de travailler correctement ».

« L'administration essaie des solutions mais pas au niveau attendu ».

Demande d'un mode d'emploi auprès du SRE.

Elle reconnaît que l'application Resana n'est pas du tout ergonomique.

Le SRE fait des opérations de priorisations :

- comprendre ce qui va se passer dans les prochains mois (d'ici juin, opérations automatiques d'anomalies massives).
- lister les dossiers urgents (circuit accéléré).
- formations, procédures.
- liens avec la CDC? Structurer une démarche rapide, efficace.

La directrice s'est engagée à se rendre sur les deux sites prochainement. Pour la prime, elle va refaire remonter la demande à Bercy.

L'encadrement du CGR évoque la mise en place de thématiques des anomalies, le SRE doit être plus souple sur le traitement de ces anomalies. Des comités utilisateurs entre CGR vont être mis en place.

Concernant la demande d'enquête suite au droit d'alerte déposée par l'intersyndicale, la directrice considère qu'elle n'a pas lieu d'être tenue (témoignages reçus). Elle n'a pas de prise sur l'application Ocap, elle a fait une analyse sur les dimensions métiers et RH. Elle s'engage à maintenir un effectif stable.

Selon la directrice, ce sujet n'est pas purement local : elle a besoin d'avis qui dépassent le cadre du 35.

Elle indique qu'elle fera une réponse au droit d'alerte mais qu'elle a besoin de quelques jours!!!

Une question est posée à la directrice : « êtes-vous prête à engager votre responsabilité, y compris pénale si situations graves, malgré le droit d'alerte? »

Elle répond que les déclarations faites ici « ne déterminent pas l'appréciation des juges : nous n'avons pas eu d'échanges structurés sur le droit d'alerte, je vous remercie de pouvoir continuer nos échanges ».

L'intersyndicale décide de ne pas échanger sur les mesures (fiche fournie avec les mesures), la directrice a rompu le dialogue en refusant l'enquête.

Fiches de signalement

A propos d'un service rennais évoqué dans une fiche, M Philouze répond que la situation de conflit entre 2 collègues est réglée, mais qu'il y a « d'autres tensions, ça tient pour le moment ».

Comment ne pas être inquiet face à cette remarque ? C'est malheureusement le cas dans bien d'autres services, et on ne sait pas très bien comment « ça tient ».

Les collègues font preuve d'une résilience incroyable, et tiennent notamment grâce à leur envie d'effectuer leur travail le mieux possible, malgré les conditions...

Une des fiches de signalement mentionnait des agissements sexistes d'un collègue, récidiviste et connu pour des faits de cette nature par la Direction.

Réponse de la Direction : « le collègue a été extrait du service, il travaille pour la Direction directement », mais reste géographiquement proche. Une situation provisoire ? Pas de précision.

Récemment est paru un bilan national des sanctions prises à l'encontre des agents de la DGFIP. Il montre de nombreux collègues sanctionnés pour des violences sexistes ou sexuelles.

Et dans le 35 ? On éloigne à peine les auteurs, et on ne les sanctionne pas. Ils peuvent continuer sans être inquiétés...

Cela doit changer, et vite, d'autant plus que la directrice souhaiterait en faire un sujet particulier d'échanges avec nous.

Qu'elle commence par protéger les victimes dès maintenant ! De l'action d'abord, et ensuite on verra ce qui peut être amélioré...

Des problèmes interpersonnels dans 2 autres services nous montrent que petit à petit, des conflits éclatent et se multiplient, et nous alarment pour la vie des services.

Accidents de service

8 accidents du travail, majoritairement des chutes, ont été examinés.

Un sujet récurrent est évoqué : la procédure suivie suite à un accident pour lequel la Direction reconnaît l'imputabilité tout de suite (c'est le cas des chutes notamment).

Dans ce cas, elle remet (depuis quelques jours) un certificat d'imputabilité à l'agent concerné, sans attendre l'envoi d'un document par le CSRH.

Pourquoi avoir attendu pour mettre en place cette procédure ?

La CGT alerte depuis des années sur un problème simple à comprendre : les agents doivent avancer leurs frais de santé alors que l'administration doit les prendre en charge dès la survenue de l'accident.

Des professionnels de santé variés (généraliste, radiologue...) font payer les agents, alors que ceux-ci sont déjà dans une situation financière délicate, notamment à cause de la réduction de la rémunération à 90 % du traitement dès le 2ème jour d'arrêt maladie.

Pourquoi ne pas avoir démarché la Sécu ? L'Ordre des médecins ?

Il est de la responsabilité de l'administration de rendre effectifs les droits existants des agents !

La procédure « nouvelle » mise en place est insuffisante : les agents doivent encore avancer les frais. L'administration sait le faire pour le temps partiel thérapeutique, pourquoi pas pour les accidents ?

Un document est évoqué en séance. Pour M Colin, le CERFA évoqué n'est pas utilisé dans d'autres directions. Il indique « continuer son expertise ».

La CGT soulève ce problème de droits des collègues, et cela n'avance pas, ou peu.

Quand peut-on enfin espérer ne pas être encore plus pénalisé en tant que victime d'accident du travail ?

Registres

Un registre évoque la propreté au Turgot, il est noté que les agents d'entretien ne savent pas ce qu'ils doivent nettoyer exactement. La direction s'engage à préciser cela au prestataire.

2 chutes ont aussi été déclarées par des collègues via le registre santé sécurité.

Il ne faut pas hésiter à passer par la procédure de l'accident de service, qui ouvre des droits.

Exercice incendie

L'examen du compte rendu de l'exercice incendie de Magenta a montré de graves problèmes.

Plusieurs sont liés aux travaux actuels de l'accueil, dont les portes des bat A et B restées en va-et-vient

Des collègues ne savaient pas où se situait le point de ralliement, la réponse est qu'il sera déplacé après les travaux. Et en attendant ?

Des formations pour manipulation de la centrale d'incendie sont prévues.

Nous avons demandé qu'un exercice incendie ait lieu pendant la campagne d'impôt sur le revenu, un matin. L'exercice a eu lieu un vendredi après-midi, alors que les agents sont peu nombreux et les contribuables absents.

La direction affirme que c'est trop contraignant et dangereux, et qu'en plus il n'est pas possible de créer des attroupements à cause du plan Vigipirate.

Pour les ascenseurs, qui n'étaient pas disponibles correctement, la temporisation est maintenant programmée avec une possibilité de neutralisation des ascenseurs.

Nous suggérons aussi que la porte de sortie provisoire des agents (pendant les travaux) puisse être bloquée pour éviter sa manœuvre par chaque agent, car elle est lourde.

Travaux Magenta

Les travaux de l'accueil de Magenta avancent dans les délais prévus. Le sas d'entrée est à retravailler, il y aura une fermeture de la partie avant, où sont situés les barnums actuellement. Cela reste à préciser.

Un changement important : l'ESI sera positionné au rez-de-chaussée du bâtiment B, et pas au 1^{er} étage comme prévu initialement, notamment pour des raisons de circulation avec leur matériel. La CGT avait soulevé ce point dès l'annonce de ce projet ! A l'époque, pas de souci...On voit le résultat.

Pour le parking, la direction mentionne « quelques véhicules de service » pour l'ESI et minimise l'encombrement à venir du parking avec l'arrivée de plus de 100 collègues !

Le SDIF, le PTGC et le SGC seront eux au 1^{er} étage bâtiment B.

Au 4^{ème} étage, la concertation avec les chefs et les agents a permis de définir les places de chacun. Pour les agents des SIE, positionnés au 3^{ème} étage, la concertation s'engage avec les agents, elle a déjà commencé avec les chefs de service.

Budget FS

La direction rappelle que le budget 2025 était de 168 394,00 €, et a été entièrement dépensé.

Pour 2026, le budget SSCT est de 116 100,00 € et de 38 700,00 € pour les formations, soit une baisse de 13 544,00 € au total.

Sur les 116 100,00 €, 58 100,00 sont consacrés à l'aménagement des postes de travail, le solde étant de 58 000,00 € .

La CGT remarque que sur les 58 100,00 € pour les aménagements, il y a déjà 41 251,94 € d'engagés, ce qui laisse peu de marge jusqu'à la fin de l'année. L'assistante de prévention répond que des stocks sont faits, et qu'il y a de l'avance en matière de matériel. Les 16 848,06 € restants devraient largement suffire à terminer l'année.

Le budget pour les actions est de 58 000,00 €. Un tableau a été transmis avec les différentes actions proposées. Les OS remarquent qu'aucun devis n'est joint aux propositions, et que pour certaines, le chiffrage reste en attente.

C'est le cas des formations relatives aux risques psychosociaux (RPS). L'assistante de prévention ministérielle (AP MP) a repris ce tableau en indiquant que la formation RPS cadres de 2 jours était de 3 280€ et chaque formation RPS d'1 jour coûtait 1 640€. (*4)

Les OS demandent une interruption de séance afin de discuter entre elles des différentes actions proposées.

A la reprise de la séance, les réponses suivantes sont apportées à la Direction :

- Fiche 6 : formation SSI pour la somme de 2 513,40 € : prise en charge complète.
- Fiche 5 : installation d'un écran en salle Morgane pour 384,00 € : refus, au motif que cela incombe à la Direction ;
- Fiche 7 : salle de convivialité à Redon, en attente de devis mais 5 000,00 € environ : la FS prendra les dépenses en charge à hauteur de 5 000,00 € pas davantage. Encore une fois, les devis sont réclamés.
- Fiche 10 : remplacement de la moquette par un autre sol au CGF Bloc 1, suite à préconisation médicale : prise en charge totale par la FS. Comme la Direction est en attente de devis, les OS demandent à ce qu'ils leur soient transmis au plus vite.

- Fiche 1 : Atelier réparation vélo : un atelier à Rennes et un à Redon. Cet atelier était gratuit l'an dernier, mais cette année, il s'agit d'apprendre à réparer son vélo, d'où le coût. Il y a 8 places à Rennes et 10 à Redon. La FS prendra en charge le coût de 443,10 €.

- Fiche 3 : construction d'un abri vélo à Montfort pour 20 873,12 €.

Est souligné le fait que les abris vélos de St Malo et Vitre ont été largement financés par la FS les années passées, et que l'exemplarité demandée par la Direction a été respectée.

Les OS décident donc de financer cette action à hauteur de 5 000,00 €, en demandant encore une fois les devis.

Au vu de la participation de la FS, la Direction répond que la réalisation de cette action n'est pas certaine, compte tenu de la somme restant à sa charge.

Il n'est pas acceptable d'entendre cela, alors que la communication sur l'écomobilité et l'écologie bat son plein à la DRFIP !

- Fiche 8 : achat de ventilateurs en prévision des pics de chaleurs. Aucun chiffrage n'étant disponible, et après consultation des tarifs sur le site de l'UGAP, la FS décide de financer ces ventilateurs à hauteur de 2 000,00 € ;

- Fiche 9 : installation de stores au CGF Bloc 2, qui donne sur le boulevard de la Liberté (sud), pour 4 062,00 € : accord de la FS ;

- Fiche 2 : prise en charge de la participation de 4 équipes DGFIP au Marathon Vert de Rennes pour 1 160,00 €. , accord de la FS

- Fiche 4 : organisation d'une semaine de lutte contre la sédentarité, avec un atelier sur chaque site breillien, pour 900,00 € : accord de la FS.

2 – Formations

Le budget formations est de 38 700,00 €.

- 2 sessions de PSC 1 pour 1 500,00 € - approuvé

- 6 sessions de recyclage SST pour 4 620,00 € - approuvé

- 3 sessions de formation initiale SST pour 3 825,00 € - approuvé ;

- 4 sessions de Gestes et postures pour 5 760,00 € - approuvé ;

- 3 sessions de Gestion de l'agressivité verbale et physique pour 4 800,00 € - approuvé ;

- Formations RPS :

- une session de 2 jours pour les cadres

- 4 sessions d'une journée pour les autres agents

Montant total de 9 840,00 € : approuvé ;

- 1 session Risques canins pour 800,00 € - approuvé ;

- 1 formation aux Risques électriques pour 1 200,00 € - approuvé ;

- 1 session de formation (10 personnes) aux Risques routiers pour 5 151,00 € - approuvé ;

- 5 sessions de formations aux EPI pour 2 450,00 € – approuvé.

Le montant total est supérieur au budget formations, sous réserve de maintenir toutes les sessions. Toutefois, la FS est d'accord pour financer le dépassement éventuel.

L'AP MP regrette le manque d'inscription sur certaines sessions, et surtout l'annulation tardive de stagiaires, où certaines sessions n'ont au final eu que 3 participants.

Questions diverses

1. Question posée concernant un problème à Redon et la maison France Service car s'il y a moins de 2 rdv pour la DRFIP, les agents ne se déplacent pas et doivent rappeler les contribuables pour prévenir et résoudre autrement.

Cela pose problème pour l'égal accès aux droits des contribuables, qui peuvent avoir des difficultés à se déplacer, pour raison de santé ou de coût du carburant notamment...

2. Question Foncière : la société AGILE sera, à compter du 01/01/2027, transformée en établissement public à caractère industriel et économique afin de remplir les missions de nouvelle foncière de l'État.

La première transmission de biens aura lieu au premier semestre 2027 pour la région Normandie et le département du Nord (59).

Les collègues de la Gestion Domaniale du 35 souhaitent des informations concernant la mise en place de ce nouvel organisme.

Madame Orange-Louboutin va demander au responsable du PRIE de communiquer à ce sujet.

Fin de séance vers 17H45.